

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja

Alvin Alfiyansyah¹, Serlin Serang², Imaduddin³

Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja di PT KIMA Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 2) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4) Peran moderasi kepuasan kerja mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 5) Peran moderasi kepuasan kerja mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance moderated by job satisfaction at PT KIMA Makassar. This study uses a quantitative approach with the aim of explaining the position of the variables studied and the relationship between one variable and another. This research is intended to test the hypothesis that has been formulated previously. The results of this study will explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. In this study, the analysis method used is path analysis using the SmartPLS program. The results of this study found that: 1) There is an influence of leadership style on employee performance 2) There is an influence of organizational culture on employee performance 3) There is an effect of job satisfaction on employee performance 4) The moderating role of job satisfaction affects leadership style on employee performance 5) The moderating role of job satisfaction affects organizational culture on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.*

Copyright (c) 2019

✉ Corresponding author :

Email Address : serlin.serang@umi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain dalam upaya mencapai tujuan. Proses ini dapat terjadi di mana saja tanpa dibatasi oleh siapa pelakunya. Umumnya, proses mempengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memiliki peran sangat penting dalam kehidupan manusia karena mereka tidak hanya memberikan perintah tetapi juga dapat menjadi pengorganisir dan pemandu bagi mereka yang mengikuti agar tetap berada di jalan yang benar dan lurus (Padauleng, 2019). Menurut Hartatik (2018), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikut melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Padauleng (2019), kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, dan perilaku orang lain agar bergerak menuju tujuan tertentu. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa depan (Zainal, 2018). Pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan menyelesaikan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk memiliki optimisme yang lebih besar, kepercayaan diri, dan komitmen terhadap tujuan dan misi organisasi.

Menurut Andi Padauleng (2019), dalam sebuah organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan organisasi. Gaya kepemimpinan mempengaruhi organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin adalah tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi moral kerja yang baik bagi karyawan. Dalam koperasi, peran kepemimpinan diperlukan sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Selain memberikan arahan, juga memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Heny, 2020).

Budaya organisasi pada dasarnya adalah elemen pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan (M. Agung Baiquni, 2017). Organisasi yang memperhatikan elemen-elemen budaya organisasi ini akan meningkatkan kualitas organisasi (Novi Permatasari, 2019). Budaya organisasi adalah salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal. Menurut Veit Ismail (2016), tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap karyawan. Budaya organisasi adalah contoh asumsi dasar yang diperoleh, diciptakan, atau dihasilkan oleh kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau mengatasi masalah yang muncul sebagai akibat dari penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan cukup baik, sehingga harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menguasai, menangani, dan menghadapi masalah tersebut (Schein, Erni R, 2015).

Kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal (FE Ardianti et al., 2018). Seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (A. Hermingsih & D. Purwanti, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap (positif) pekerja terhadap pekerjaannya, yang muncul

berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Tambunan, 2018). Penilaian ini dapat dilakukan terhadap pekerjaan seseorang, penilaian dilakukan sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja mereka daripada tidak menyukainya (Ranayudha, 2020). Perasaan terkait kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian karyawan terhadap pengalaman kerja saat ini dan masa lalu daripada harapan untuk masa depan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada dua elemen penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai kerja dan kebutuhan dasar. Nilai kerja adalah tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Apa yang ingin dicapai adalah nilai kerja yang dianggap penting oleh individu (R. Wahyuni & H. Irfani, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang baik. Di mana tujuan organisasi akan tercapai dengan baik jika memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas (Burhannudin et al., 2019). Sumber daya adalah sumber energi, kekuatan, kekuatan yang dibutuhkan untuk menciptakan kekuatan, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan (Panggabean et al., 2023). Jadi menciptakan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang terlibat dalam menjalankan tujuan organisasi (Vallennia et al., 2022). Karyawan bukan hanya objek dalam mencapai kesuksesan bagi sebuah organisasi tetapi juga sebagai pelaku dalam kesuksesan organisasi tersebut (Prasetyo & Marlina, 2019).

Dalam menilai kinerja seseorang, kita harus terlebih dahulu mengetahui apa itu kinerja yang baik. Nitisemito (2019) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian; 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, desain pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja di PT KIMA Makassar. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT KIMA Makassar. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan terkait persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan bahwa responden yang dipilih memiliki pengalaman yang relevan dan informasi yang cukup tentang variabel-variabel yang diteliti.

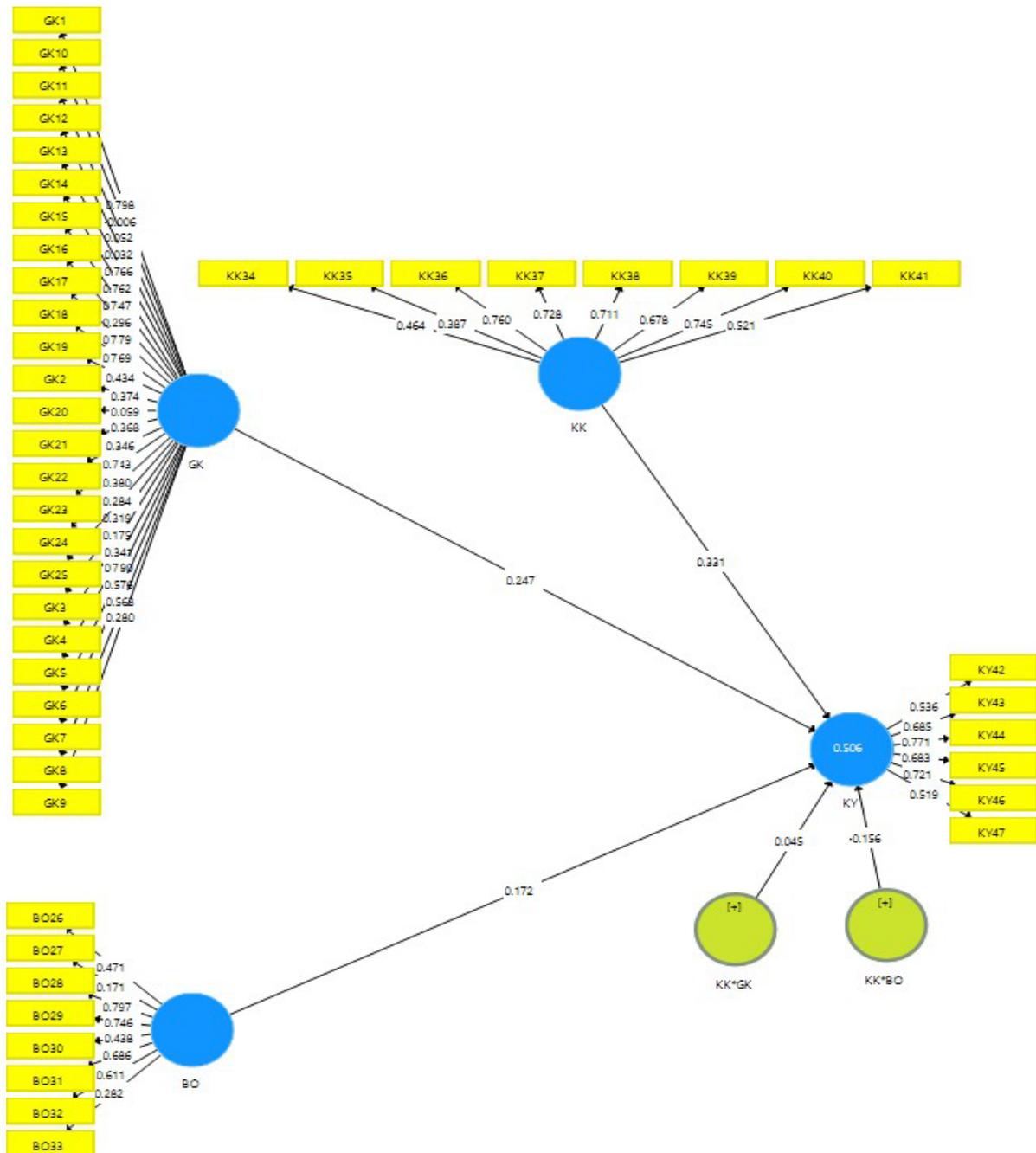
Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan metode analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SmartPLS. Analisis jalur dipilih karena mampu menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel dalam model penelitian. Langkah pertama dalam analisis ini adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta peran moderasi kepuasan kerja. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai

hubungan antara variabel-variabel tersebut dan membantu dalam pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT KIMA Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

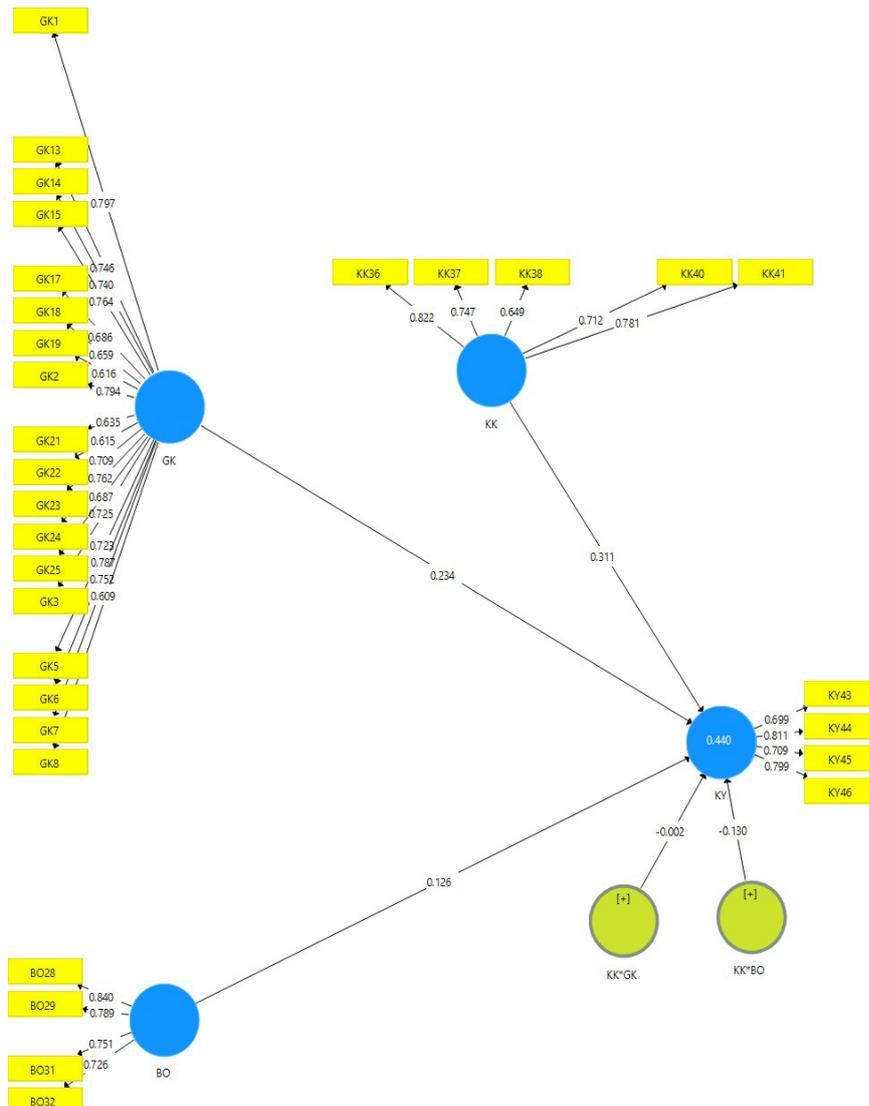
Pengujian kualitas data penelitian dibagi menjadi dua bagian, yaitu validitas data dan reliabilitas. Pengujian kualitas data adalah tahap yang harus dilalui oleh model penelitian sebelum sampai pada pengujian pengaruh atau pengujian korelasi. Secara umum, validitas data menggambarkan kesesuaian setiap indikator terhadap variabel. Hasil analisis dari pengujian ini akan menunjukkan beberapa pengaruh dari faktor loading, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Menurut Hair (2022), faktor loading indikator harus memiliki nilai > 0.6 , dan jika terdapat variabel yang faktor loading-nya kurang dari 0.7, maka variabel tersebut harus dihapus dari model yang ada. Berikut adalah hasil pengujian outer model dari penelitian ini:

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki faktor loading di atas 0.6, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, nilai AVE untuk setiap variabel lebih besar dari 0.5, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah varians dari indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang bersangkutan. Discriminant validity juga tercapai dengan baik, karena nilai AVE setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Nilai Composite Reliability dari setiap variabel juga menunjukkan angka di atas 0.7, menandakan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.



Gambar 1. Hasil perhitungan Faktor Pemuatan

Setelah melakukan tabulasi faktor beban, beberapa indikator dalam setiap variabel dihapus karena nilainya $<0,6$. Pada variabel gaya kepemimpinan, indikator yang dihapus adalah GK4, GK9, GK10, GK11, GK12, GK16, dan GK20. Untuk variabel budaya organisasi, indikator yang dihapus adalah BO26, BO27, BO30, dan BO33. Pada variabel kepuasan kerja, indikator yang dihapus adalah KK39. Untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang dihapus adalah KV42 dan KV47. Jumlah total indikator yang dihapus adalah 14 indikator, sehingga gambar model baru adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil perhitungan Faktor Pemuatan dengan model baru

Next, to test the validity, the Average Variance Extracted (AVE) value must be >0.5. Based on the table below, all AVE values in the latent variables are >0.5:

Tabel 1. Rata-rata Varians yang Diekstrak (AVE)

| Variable | Average Variance Extracted(AVE) |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Budaya organisasi | 0.542 |
| Gaya kepemimpinan | 0.671 |
| Kepuasan kerja | 0.501 |
| Kinerja karyawan | 0.572 |
| Kepuasan kerja * Budaya organisasi | 1,000 |
| Kepuasan kerja * Gaya kepemimpinan | 1,000 |

Selanjutnya, dilakukan pengujian validitas terhadap masing-masing variabel laten. Pengujian ini juga disebut sebagai cara untuk menguji unidimensionalitas

model yang telah dikembangkan. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability yang $> 0,7$ (Muhson, 2022).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 sampel dengan total 47 pertanyaan indikator dengan pilihan jawaban menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, diperoleh total jumlah tertinggi, yaitu indikator KY47 dengan pertanyaan 'Karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor'. Total jumlah yang diperoleh adalah 564 sehingga dapat dirata-ratakan bahwa responden menjawab dengan nilai 5,64. Nilai ini dapat diartikan bahwa karyawan di PT KIMA Makassar memiliki komitmen kerja yang kuat terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat dikatakan loyal kepada perusahaan. Sementara itu, indikator yang memiliki total terkecil adalah indikator GK10 dengan pertanyaan 'Pemimpin memperlakukan bawahan mereka seperti adik sendiri'. Total jumlah yang diperoleh adalah 378 sehingga dapat dirata-ratakan bahwa responden menjawab dengan nilai 3,78. Nilai ini membuktikan bahwa pemimpin di PT KIMA Makassar telah menjalankan sikap kepemimpinan yang adil dan tegas terhadap karyawan sehingga pemimpin tidak mendekati karyawan secara emosional.

Berdasarkan data tabel di atas, nilai t-statistik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $1.998 > t$ tabel 1.984 dan nilai p adalah $0.031 < 0.050$, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dalam data tabel di atas, nilai t-statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah $2.091 > t$ tabel 1.984 dan nilai p adalah $0.037 < 0.050$, sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk data tabel di atas, nilai t-statistik kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $2.680 > t$ tabel 1.984 dan nilai p adalah $0.008 < 0.050$, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dalam tabel di atas, nilai t-statistik budaya organisasi yang dimoderasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $1.989 > t$ tabel 1.984 dan nilai p adalah $0.020 < 0.050$, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan data tabel di atas, nilai t-statistik gaya kepemimpinan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $1.999 > t$ tabel 1.984 dan nilai p adalah $0.016 < 0.050$, sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tak terlihat yang dapat menggerakkan orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan memiliki pengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya yang lemah atau negatif akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik

budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi menjadi kurang baik, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini juga diperkuat oleh kepuasan kerja masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di PT KIMA Makassar, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil data dari kuesioner. Kepemimpinan di PT KIMA Makassar memiliki efek positif dan sebanding langsung terhadap kinerja karyawan, di mana pemimpin selalu berusaha menyalurkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya, senang menerima kritik dan saran dari bawahannya, serta pemimpin yang tulus dalam melaksanakan tugasnya akan bekerja keras tanpa pamrih. Dia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya untuk keuntungan pribadi, selalu jujur, dan bertanggung jawab atas segala hal yang menjadi kewajibannya. Kepuasan kerja juga memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Referensi

- A. Hermingsih, & D. Purwanti. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3, Pp. 574-597, 2020.
- Andi Padauleng. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Turikale kecamatan Turikale Kabupaten Maros. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- ARIYANTO, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL TBK-TSO AUTO 2000 CABANG PLAJU PALEMBANG (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2).
- Erni R. (2015). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta.
- F. E. Ardianti, N. Qomariah, & Y. G. Wibowo. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 8, No. 1, 2018.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- Heny, H. 'Dwi, E. '. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah*.
- Khairunissa, A., & Santosa, W. (2022). Pengaruh eko-efisiensi terhadap kinerja keberlanjutan dengan mediasi manajemen rantai pasok hijau pada perusahaan logistik di Indonesia. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(3), 611-621.

- M. Agung Baiquni. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PT Warta Meida Nusantara Tribun* .
- Maliki, M. U., Rinandy, A. A., & Khairunissa, A. (2023). IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES FROM A SOCIO-ECONOMIC PERSPECTIVE IN THE GLOBALIZATION ERA. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 260-269.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Novi Permatasari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kusus. *Skripsi FE UNDIP*.
- Padauleng, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor lurah Turikale kecamatan Turikale Kabupaten Maros. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar*.
- Panggabean, S., Kristanto, Y., & Rahayu, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- R. Wahyuni, & H. Irfani. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1-10, 2019.
- Ranayudha, L. M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kinerja karyawan (studikusus pada karyawan PT Dinamika Buah Nusantara)*.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan : suatu tinjauan teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 2 (2018)*.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*.
- VeitIsmail, N. (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali pers.