



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At PT.PLN

Hema Fourtunela Br Sembiring & Patar Marbun*

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 responden dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis, analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai $t_{hitung} 2,168 > \text{nilai } t_{tabel} 1,99897$ dan nilai $p\text{-value } 0,035 < 0,05$. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai $t_{hitung} 3,104 > \text{nilai } t_{tabel} 1,99897$ dan nilai $p\text{-value } 0,003 < 0,05$. (3) gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara dimana di peroleh dari nilai $F_{hitung} 6,363 > \text{nilai } F_{tabel} 3,16$ dan nilai $p\text{-value } 0,003 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan North Sumatra. This study aims to determine the leadership style of employee performance and work discipline on performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara. The sample used in this study were 59 respondents using a questionnaire. The technical analysis in this study uses hypothesis testing, descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study are (1) leadership style has a significant positive effect on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara where it is obtained from the value of $t_{count} 2.168 > t_{table} 1.99897$ and $p\text{-value } 0.035 < 0.05$. (2) work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara where it is obtained from the value of $t_{count} 3.104 > t_{table} 1.99897$ and $p\text{-value } 0.003 < 0.05$. (3) leadership style and work discipline together have a significant positive effect on employee performance at PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara where it is obtained from the F_{count} value of 6.363 > Table value of 3.16 and the $p\text{-value of } 0.003 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline and Employee Performance

How to Cite: Sembiring, H., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2) 2021:167-175



PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gentar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional mau pun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumberdaya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Latief, et al., 2019; Haryati, et al., 2019; Prasada, 2020; Sitohang & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020). Karena dengan gaya kepemimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Agie,dkk, 2013).

Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungan nya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017). Alasan diterapkannya Gaya Kepemimpinan ini adalah para karyawan yang baru di rekrut masih banyak yang belum memahami perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Dan selanjutnya aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang di berikan kepada karyawan, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk mencapai kinerja yang memuaskan. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka sangat jelas bahwa Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan Disiplin Kerja akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”**

Menurut Dessler (2000:41), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2001:22), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu. (Hsb, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

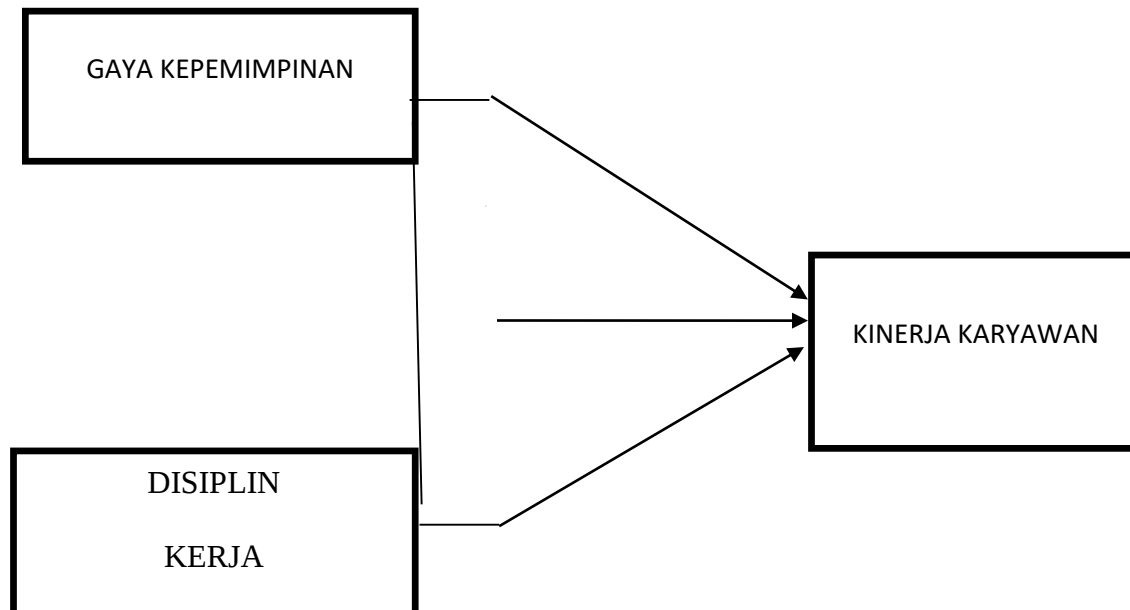
Gaya Kepemimpinan Menurut (Nawawi dan Martini, 1995), Sebagai Kemampuan / Kecerdasan Mendorong Sejumlah Orang (Dua Orang Atau Lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan Menurut (Rauch & Behling, 1984), Suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok . (Utomo dkk. 2020; Cahyadi.2020).

Disiplin Merupakan Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud misalnya

absensi masuk serta pulang cepat karyawan .ini merupakan suatu sikap disiplin karyawan yang perlu disikapi oleh pihak perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2009) Disiplin Kerja Adalah Bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya .Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut organisasi.Oleh karena itu disiplin dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis.(Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat dengan jelas karakteristik kedua variable yang akan di teliti.



Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
2. Disiplin kerja berpengaruh positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
3. Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatra bagian utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun ada hubungan dua variabel atau lebih, menurut Sugiyono (2003). Populasi Menurut Sudjana (2010), Adalah Totalitas Semua Nilai Yang Mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran mengenai karakteristik tertentu dari semua kumpulan yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 142 karyawan tetap pada PT PLN Persero Pembangkitan Sumatera Bagian Utara

Menurut sudjana (2001) sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi yang menggunakan cara-cara tertentu.Artinya sampel diambil acak dari tiap-tiap populasi.Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulan nya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dari

populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut : $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Jenis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang berupa wawancara dari individu atau kelompok (Orang) Maupun hasil Observasi dari suatu Obyek. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuisioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu pegawai Kantor PT PLN Persero. Sedangkan berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel, dan segala jenis tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Pengamatan (*observation*), Wawancara (*interview*), Kuesioner, data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengolahan data melalui SPSS yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu uji F dan uji T, serta uji koefisien determinasi (R^2). Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas terlebih dahulu untuk mengetahui kelayakan sebaran data penelitian.

METODE PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode analisis grafik histogram. Data yang terdistribusi normal akan mengikuti pola distribusi normal di mana bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng.

Tabel 1 :One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40485663
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.076
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

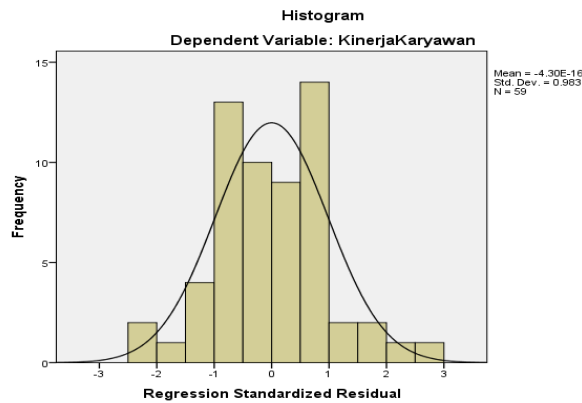
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

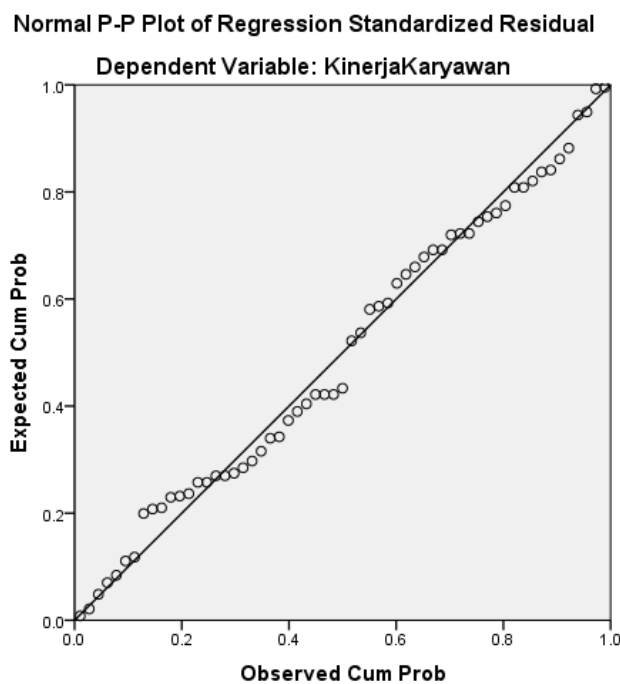
Berdasarkan table 1, maka diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 atau $0,200 \geq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



Gambar 1

Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram

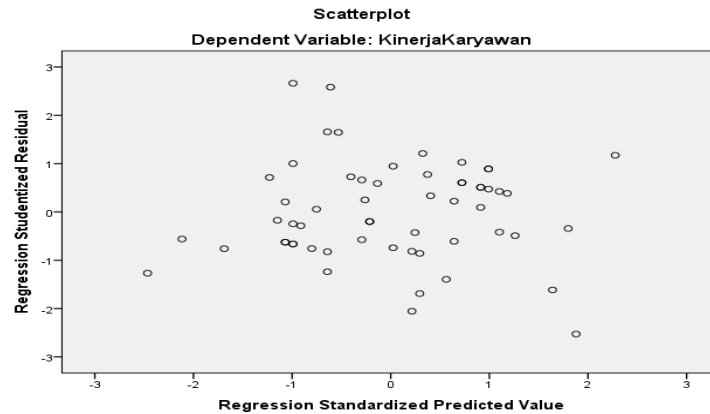
Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas data hal tersebut dapat dilihat dari bentuk grafik yang mengikuti bentuk lonceng. Selain uji normalitas menggunakan analisis grafik histogram, peneliti juga menggunakan analisis grafik P-P Plot. Hasil pengujian normalitas dengan metode grafik P-P Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 2

Uji Normalitas Analisis P-P Plot. Hasil dari gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik P-P Plot titik-titik menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan residual telah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terjadi perbedaan variance dan residual data yang ada. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan grafik plot adalah sebagai berikut.



Gambar 3

Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data Primer, September 2020

Berdasarkan grafik 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Titik-titik dalam grafik tersebar secara acak (tidak membentuk pola). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas. Asumsi multikolonieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas di mana gejala korelasi antar variabel independen yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau nilai korelasi antar variabel independen tersebut tidak sama dengan nol.

Tabel 2

Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	13.068	3.608			3.621	.001		
GayaKepemimpinan	.394	.182	.283		2.168	.035	.882	1.134
DisiplinKerja	.400	.129	.399		3.104	.003	.882	1.134

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Olah Data Primer, September 2020

Dari hasil perhitungan, didapatkan nilai *Tolerance* pada masing-masing persamaan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai *Tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,882 lebih besar dari 0,10.

Uji Statistik. Untuk menganalisis data digunakan uji statistik dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 13.068 + 0,394X_1 + 0,400X_2$$

Dari persamaan diatas, maka koefisien regresi dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai constan (a) = 13,068 berarti apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 13,068.

2. Nilai $b_1 = 0,394$ berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,394, jika variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai $b_2 = 0,400$ berarti bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,400 jika variabel lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil dari perhitungan uji koefisien determinansi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.156	2.447

- a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan
- b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari tabel 3, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,185 atau 18,5% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 18,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa 81,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT PLN (persero) dilakukan analisis dengan menggunakan uji F dan uji t

Uji F (uji secara simultan). Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76.228	2	38.114	6.363	.003 ^b
Residual	335.433	56	5.990		
Total	411.661	58			

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
- b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat nilai *Sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,003 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila dilihat berdasarkan perbandingan nilai *F* hitung dengan *F* tabel dengan tingkat signifikan 5 % menggunakan rumus $F_{tabel} = df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ di dapatkan rumus $(k;n-k)$, maka menghasilkan angka $(2; 56)$. Berdasarkan nilai *F* tabel $(2;56)$ adalah 3,16. Sehingga dapat disimpulkan *F* hitung lebih besar dari *F* tabel atau $6,363 \geq 3,16$.

Uji t (uji parsial). Untuk mengkaji signifikan hubungan yang sudah ditemukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Uji Parsial (Uji t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.068	3.608		3.621	.001
GayaKepemimpinan	.394	.182	.283	2.168	.035
DisiplinKerja	.400	.129	.399	3.104	.003

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh hasil untuk variabel gaya kepemimpinan(X1) nilai thitung> ttabel (2,168 >1,99897) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,035< 0,05). Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung> ttabel (3,104 >1,99897) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas (0,003<0,05).Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan (X1), nilai thitung diperoleh 2,168 dimana nilai ttabel pada α 5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 2,168 > ttabel 1,99897 dan nilai p-value pada kolom sig 0,035 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial disiplin kerja (X2), nilai thitung diperoleh 3,104 dimana nilai ttabel pada α 5% yakni 1,99897 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai thitung 3,104 > ttabel 1,99897 dan nilai p-value pada kolom sig 0,003 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai Fhitung > Ftabel diperoleh 6,363 > 3,16 artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig 0,003 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi:Https://Doi.Org/10.31289/Jab.V3i2.1237
- Bryan Johannes Tampi (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)". *Journal Acta Diurna Volume III.N0.4*
- Bush and Coleman.(2010). *Manajemen Strategi Kepemimpinan*.TerjFahrurrozi, Cet. Ke-3. Yogyakarta: IRCi
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi:Https://Doi.Org/10.31289/Jab.V6i1.2995
- Edy Sutrisno (2010). "Budaya Organisasi". Jakarta : Kencana Prenada Media Group .
- Ernie Tisnawati(2005). "Pengantar Manajemen". Cetakan ke-5. Jakarta: Kharisma Putra/utama .
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia

- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1533>
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V3i1.425>
- Mangkunegara (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Nawawi, Hadari (2006). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University.
- Nuraini, M.A. dan L. Siswanta (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta". *Jurnal Penelitian Vol. 11*. Universitas PGRI Yogyakarta
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jkbn.V6i2.3553>
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577-585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Sondang P Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara .
- Sugiyono (2016). "Metode Penelitian" Bandung : Lafabeta
- Terry, G. (2005). *Manajemen*. Edisi Terjemahan. Gahlia Indonesia. Jakarta
- Toha, Miftah (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Ukas, Maman. 2004. *Manajemen*. Bandung: Agini
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>