



### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA PADA DIREKTORAT KRIMINAL KHUSUS KEPOLISIAN DAERAH KALIMANTAN TENGAH

Joko Handono<sup>1</sup>, Harries Madiistriyatno<sup>2</sup>, Kemal Taufik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)

jkhandono@gmail.com

| INFO ARTIKEL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sejarah Artikel:</b><br>Diterima tgl. 01/11/2025<br>Diperbaiki tgl. 04/11/2025<br>Disetujui tgl. 21/11/2025<br>Tersedia daring tgl. 21/11/2025                                                                                                                                                                                | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, guna memahami peranan kepemimpinan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data berbantuan program <i>Statistical Product and Service Solutions</i> (SPSS) Versi 29.00). Sampel penelitian berjumlah 80 responden, dan pengujian dilakukan dengan uji <i>t</i>, uji <i>F</i>, serta analisis koefisien determinasi (<i>R Square</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (<i>X1</i>) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 9,740 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 1,990 (<math>9,740 &gt; 1,990</math>) dengan nilai signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (<i>Y</i>). Variabel Disiplin Kerja (<i>X2</i>) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,047 lebih besar dari <i>t</i> tabel 1,990 (<math>7,047 &gt; 1,990</math>), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil uji <i>F</i> menunjukkan bahwa nilai <i>F</i> hitung sebesar 87,143 lebih besar dari <i>F</i> tabel sebesar 2,72 (<math>87,143 &gt; 2,72</math>) dengan tingkat signifikansi <math>0,000 &lt; 0,05</math>, sehingga Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai <i>R Square</i> sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% variasi Prestasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 30,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p> |
| ISSN-E: 2962-4746<br>ISSN-P: 2961-8312                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| DOI:<br>10.58290/jmbo.v4i2.512                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Kata Kunci:</b><br>Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai, dan Disiplin Kerja Pegawai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|  ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> ) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam institusi kepolisian. Kinerja anggota kepolisian sangat menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam bidang penegakan hukum. Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah memiliki peran strategis dalam menangani tindak pidana yang bersifat khusus, seperti kejahatan siber, korupsi, ilegal logging, dan kasus ekonomi lainnya. Oleh karena itu, prestasi kerja anggota Direktorat Kriminal Khusus perlu mendapatkan perhatian agar tugas dan fungsi kepolisian dapat berjalan secara optimal.

Prestasi kerja merupakan hasil dari upaya, keterampilan, dan dedikasi seorang individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks kepolisian, prestasi kerja tidak hanya mencerminkan produktivitas individu tetapi juga memengaruhi keberhasilan institusi dalam menjalankan fungsinya. Anggota kepolisian dengan prestasi kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, serta meningkatkan citra positif kepolisian. Sebaliknya, jika prestasi kerja rendah, maka efektivitas operasional kepolisian dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian.

Gaya kepemimpinan yang tepat

akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2020). Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan prestasi kerja anggota. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kedisiplinan waktu dan etika kerja. Dalam konteks kepolisian, disiplin kerja sangat penting mengingat tugas dan tanggung jawab anggota yang berkaitan langsung dengan keamanan dan ketertiban masyarakat. Kurangnya disiplin dapat berakibat pada rendahnya kinerja, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga meningkatnya risiko pelanggaran etika dan hukum.

Dalam konteks Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah, pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

anggota masih menjadi aspek yang perlu diteliti lebih dalam. Masih belum diketahui secara pasti sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat meningkatkan prestasi kerja anggota, serta bagaimana tingkat disiplin memengaruhi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja anggota Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di lingkungan kepolisian.

## **LANDASAN TEORI**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2019:21), "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian". Sedangkan menurut Sartika (2022:10) memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Hasibuan, 2022) berpendapat bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2021:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Marwansyah (2019:3) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian

kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Dessler (2021:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2019, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Badriyah (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Sedangkan menurut Kenooy (dalam Alwi, 2022), MSDM merupakan suatu metode untuk memaksimumkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.

## **b. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Robbins dan Coulter, 2012) Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Yukl, 2010) gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Burns (dalam Yukl 2010) Gaya kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis,

dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.

Menurut (Katz & Kahn, dalam Yukl 2010) gaya kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Sedangkan menurut (Rorimpandey, 2013) Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut (Iensufiie, 2010) Gaya kepemimpinan adalah seorang yang memimpin sebuah organisasi atau institusi dan terlibat di dalamnya. Pemimpin di sini bukan berarti pemimpin insidentil, misalnya orang yang (sekali saja) membantu serombongan anak menyebrang jalan, *Master of Ceremony* (MC) atau seorang yang mendadak didaulat untuk

memimpin doa. Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya

### c. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Barnawi, 2022:112) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Riva'i (dalam Hartatik 2019, p 182) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengingatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Handoko dalam Sinambela (2022:238) bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Bejo Siswanto (2019:291) menyatakan bahwa disiplin: "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah "Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku". Sedangkan menurut Sintaasih & Wiratama (2019:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien

#### **d. Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja karyawan yang umumnya kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut (Mathis dan Jackson dalam Subekhi, 2022:193): kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Menurut (Hasibuan, 2018:64) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Rivai, 2021:274) Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2021:149) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang

ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Definisi lain mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yuli, 2019:89). Menurut Guion (dalam Wijono, 2020) yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada bagaimana sempurnanya seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Subekhi (2022:193) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualita

s dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel

dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### **Populasi sampel**

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah anggota Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah dengan jumlah personil 141. menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik rumus Slovin 58.5 responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukann kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks,

suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah.

#### **2. Kuesioner**

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau

pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda ( $\surd$ ).

### Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and*

*Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221)

reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\alpha}$  positif dan  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\alpha}$  negatif dan  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\alpha}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### Keterangan:

- $\hat{Y}$  = prestasi kerja pegawai  
 $X_1$  = gaya kepemimpinan  
 $X_2$  = disiplin kerja  
 $a$  = Koefisien konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi gaya kepemimpinan  
 $b_2$  = Koefisien regresi dari disiplin kerja

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

### Keterangan:

- $t$  = Statistik uji korelasi ( $t_{\text{hitung}}$ )  
 $r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel  
 $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

### Keterangan:

$F$  = Nilai F ( $F_{hitung}$ )  
 $R^2$  = Koefisien korelasi berganda  
 $K$  = Jumlah variabel bebas  
 $n$  = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### c. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman  $y$  yang dapat dijelaskan oleh keragaman  $x$ ), atau dengan kata lain seberapa besar  $x$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $y$ ."

Mudrajat Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat

diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :  $Y = 2.005 + 0.583X_1 + 0.427X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 2.005 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 2.005.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap

variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0.583 Hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.583, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0.427 Hal ini berarti jika variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0.427, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) dianggap konstan.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 29.00, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 9.740, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 80$  sebesar 1.990. Jadi  $9.740 > 1.990$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai probabilitas (signifikansi) =

0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ , karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ )

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficient* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 29, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja Pegawai) sebesar 7.047, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 80$  sebesar 1.990. Jadi  $7.047 > 1.990$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 dibawah 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ , karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05.

## Uji ANOVA

Dari hasil tabel uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 87.143

dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.72 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).

## Model Summary

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0.833, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83.3% Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan (bersama-sama) berhubungan positif dengan Prestasi Kerja Pegawai dan sisanya sebesar 16.7% berhubungan dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil dari nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0.694. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.4% Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 30.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 9.740, sedangkan nilai  $t_{tabel}$

untuk  $n = 80$  sebesar 1.990. Jadi  $9.740 > 1.990$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05.

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja Pegawai) sebesar 7.047, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 80$  sebesar 1.990. Jadi  $7.047 > 1.990$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 87.143 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.72 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). nilai  $R$  sebesar 0.833, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83.3% Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan (bersama-sama) berhubungan positif dengan Prestasi Kerja Pegawai dan sisanya sebesar 16.7% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil dari nilai  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar 0.694. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.4%

Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 30.6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro

- Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management*: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nurjanah, N. (2023). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN

- DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 2(1).  
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1.107>
- Nursalam. 2019. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. *Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah.

2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri).
- Umam, Khaerul. 2022. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19-28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam MANAJEMEN (Teori & Aplikasi). Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326-343