

The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Work Ethic On Employee Performance At The Secretariat Of The Regional House Of Representatives Of North Sumatra Province

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Mega Agnesi Lubis¹⁾; Yohny Anwar²⁾; Muhammad Alfahmi³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Social Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ megalubis648@gmail.com; ²⁾ yohny.anwar@yahoo.com; ³⁾ muhammadalfahmi@yahoo.co.id

ARTICLE HISTORY

Received [09 Juni 2025]

Revised [23 Juli 2025]

Accepted [25 Juli 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Discipline, Work Ethic, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sebanyak 323 orang di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan penarikan *probability sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 76 responden. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu primer dan sekunder. Teknis analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Aplikasi SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style, work discipline and work ethic on employee performance in the Secretariat of the Regional House of Representatives of North Sumatra Province. The research method used in this study is using a quantitative model. The population in this study is all employees as many as 323 people at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of North Sumatra Province. The sampling technique uses probability sampling draw. The number of samples in this study was 76 respondents. The data sources used in this study are primary and secondary. The technical data analysis in this study was carried out using Multiple Linear Regression using the SPSS Application. The results of data analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work ethic has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sesungguhnya bergantung pada kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) yang mengelola organisasi tersebut. Apabila bekerja dengan baik, maka dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penanganan berbagai masalah yang berkaitan dengan pegawai, pekerja, buruh, manajer, dan seluruh tenaga kerja yang membantu seluruh kegiatan suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga diharapkan sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara tepat dan tepat dalam menjalankan hal tersebut. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pegawai merupakan bagian penting dari suatu organisasi karena tanpa adanya pegawai, kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana. Keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada finansial atau teknologi, melainkan pada manusia, sehingga faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terkait dengan nilai kepuasan pegawai. Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika kinerja pegawai buruk, perusahaan akan melambat dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2018) adalah hasil dari produktivitas kerja yang dinilai berdasarkan standar tertentu. Dalam pandangannya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi, keterampilan, pelatihan, dan kepemimpinan. Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat dicapai pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Di lingkungan pemerintah, khususnya di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara, efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai sangat penting untuk mendukung kerja legislatif dan fungsi pemerintahan. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif, teknis, dan operasional kepada anggota dewan, sehingga diperlukan kinerja pegawai yang optimal.

Kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan ditingkatkan oleh kinerja masing-masing pegawai. Di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, tuntutan kinerja yang tinggi menjadi semakin penting, mengingat pentingnya peran lembaga tersebut dalam mendukung Fungsi legislatif, anggaran, dan pengawasan dilakukan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Oleh karena itu, pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya, peningkatan kinerja pegawai sering kali terhambat oleh berbagai faktor. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etika kerja menentukan kinerja pegawai.

Menurut Luthans (2021), Gaya kepemimpinan adalah strategi atau perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan seorang atasan sangat berpengaruh terhadap cara kerja bawahan. Pemimpin yang dapat memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Gomez (2018) Disiplin kerja merupakan cara individu mengatur perilaku dan tindakannya di tempat kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Gomez menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga ketertiban dan konsistensi kerja, sedangkan etika kerja yang berkaitan dengan dedikasi dan semangat kerja akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Etos kerja menurut Adna Hamimi (2019) merupakan seperangkat perilaku kerja yang meliputi standar yang harus dicapai, nilai penggerak, meliputi protagonis, gagasan dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, dan prinsip-prinsip. Guna memperlancar penelitian ini maka penulis melakukan survei pendahuluan terhadap sejumlah pegawai sebanyak 10 orang pada variabel yang diteliti sehingga diperoleh informasi yang dapat menggambarkan masalah yang sedang terjadi dilingkungan kantor.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, dan apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat dan sesuai maka akan mampu mengarahkan tercapainya tujuan organisasi maupun individu. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dipilih tidak tepat dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Setiawan (2019), Gaya kepemimpinan adalah seperangkat norma perilaku yang digunakan seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Menurut Yohny Anwar (2018) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencakup rentang yang luas, mulai dari kepemimpinan otokratis hingga kepemimpinan demokratis.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan karakter dan perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, jika peraturan dan ketentuan perusahaan diabaikan atau terus-menerus dilanggar, maka disiplin karyawan tidak akan dapat ditegakkan dengan baik. Sebaliknya, apabila pegawai patuh terhadap peraturan perusahaan, maka berarti terjadi proses pembelajaran yang baik yang dapat menciptakan perusahaan yang sukses. Menurut Afandi, (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan atau manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Muhammad Alfahmi, 2015) Secara umum, "disiplin kerja" merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi, yang bertujuan untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap standar kerja, dan perilaku profesional di tempat kerja.

Disiplin kerja yang baik menunjukkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berperan dalam mendorong semangat kerja, moral, dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja ini mencerminkan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

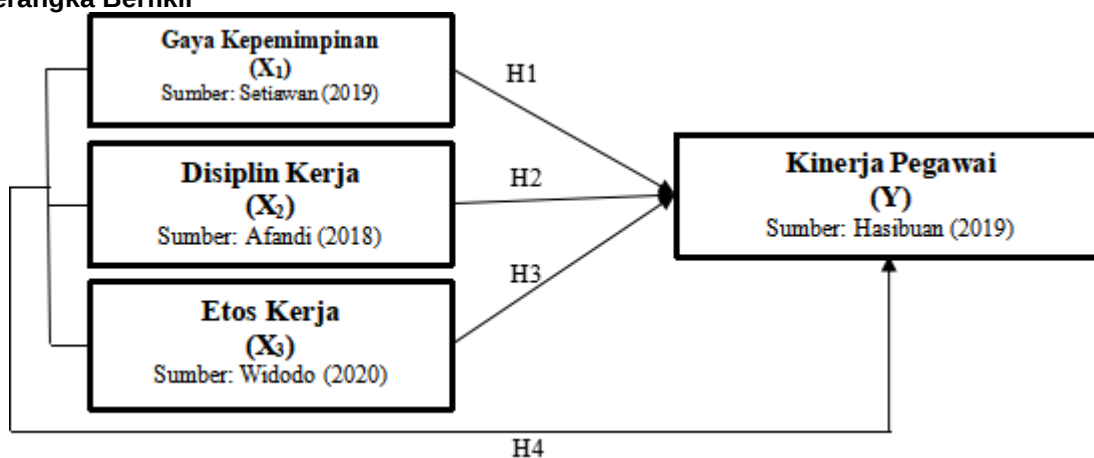
Etos Kerja

Etika kerja merupakan sikap, nilai, dan asas yang melandasi cara seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Etika kerja mencerminkan komitmen, tanggung jawab, semangat, disiplin, dan kejujuran yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Orang dengan etos kerja yang baik umumnya menunjukkan dedikasi, kejujuran, dan keinginan yang tinggi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya. Menurut Widodo (2020), pengertian etos kerja adalah sikap, semangat, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam lingkungan kerja yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Etika kerja meliputi berbagai aspek seperti disiplin, integritas, kreativitas, dan profesionalisme yang menjadi dasar bagi cara seseorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Yohny anwar (2016), Etos kerja bukan hanya tentang kemampuan atau keterampilan, tetapi tentang sikap mental positif yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan antusiasme dan dedikasi yang tinggi. Etos kerja yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu untuk menilai efisiensi dan produktivitas kerja. Pengertian kinerja menurut Hasibuan, (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya. Kinerja ini mengukur seberapa baik seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Yohny Anwar (2004) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kejujuran dan waktu. Sedangkan menurut Muhammad alfahmi(2016) Kinerja seorang pegawai diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian mengenai manajemen kinerja pegawai atau pegawai harus memperhatikan beberapa pertimbangan penting, karena kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dan dapat menentukan kinerja organisasi.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis data dengan Teknik statistik, lalu mengambil kesimpulan. Pendekatan survei yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan survei. Peneliti mengambil sampel dari populasi pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data penelitian dengan populasi 323 dan sampel 76 responden. Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Menurut (Sugiono, 2019) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, peneliti ingin menjelaskan terkait dengan variabel *independent* yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai. Sudaryono (2019), berpendapat bahwa

populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 323 orang. Priyastama (2020), berpendapat bahwa bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menjadikan semua anggota populasi yaitu seluruh pegawai tetap Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel sebanyak 76 responden. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel probability sampling maka sampel dalam penelitian ini dapat ditarik dengan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{323}{1 + 323(0,1)^2}$$

$$n = \frac{323}{1 + 3,23}$$

$$n = \frac{323}{4,23}$$

$$n = 76$$

Dimana:

n : jumlah sample

N : jumlah populasi,

sebesar 323 Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 76 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai t_{tabel} . Pada penelitian ini dengan jumlah responden (n) = 76, didapatkan nilai *degree of freedom* (df) = $76 - 2 = 74$ dan menggunakan $\alpha = 5\%$, maka nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 1. T-Test Results (Coefficients)

	Model	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)		4.101	.000
	Gaya Kepemimpinan	.539	7.033	.000
	Disiplin Kerja	.505	6.810	.000
	Etos Kerja	.476	6.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source: Processed SPSS output, 2025.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.

Table 2. Multiple Linear Regression Test (Coefficients)

	Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1	(Constant)	8.657	2.111		4.101	.000
	Gaya Kepemimpinan	0.246	0.035	.539	7.033	.000
	Disiplin Kerja	0.197	0.029	.505	6.810	.000
	Etos Kerja	0.138	0.022	.476	6.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source: Processed SPSS output, 2025.

Dari tabel di atas, di dapat nilai $a = 8,657$ $b_1 = 0,246$, $b_2 = 0,197$, $b_3 = 0,138$. Maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,657 + 0,246 X_1 + 0,197 X_2 + 0,138 X_3 + \epsilon$$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 3. ANOVA (F-Test)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.555	3	95.185	37.456	.000 ^b
	Residual	182.972	72	2.541		
	Total	468.526	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja
Source: Processed SPSS output, 2025.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 25*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 25*.

Table 4. Coefficient of Determination (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781	.609	.593	1.59414

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja
Source: Processed SPSS output, 2025.

Pembahasan

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel gaya kepemimpinan (X_1), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 7,033 > t_{tabel} = 1,665$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel disiplin kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 6,810 > t_{tabel} = 1,665$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel etos kerja (X_3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 6,181 > t_{tabel} = 1,665$, maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 37.456 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,73. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,609 atau 60,9%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 60,9% variabel penggunaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada beberapa Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka disarankan kepada pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, dan menjadi panutan bagi pegawai, guna mendorong peningkatan kinerja yang optimal. Selain itu, upaya peningkatan disiplin kerja dan penguatan etos kerja perlu dilakukan secara konsisten melalui pembinaan, pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Adna. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung. Thesis. Universitas Pasundan
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Alfahmi, M. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galuh Pratama. *Jurnal ilmiahResearch Sains*, 2(1), 01-16.
- Alfahmi, Muhammad. 2015a. "Pengaruh Disiplin Dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC, TBK Medan." *Jurnal Ilmiah Ragam Ilmu*.
- Anwar, Y. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Analisa Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampoeng
- Prawirosentono. (2018). Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka: Sidoarjo.
- Priyastama, R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Robbins. (2018). Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Penerbit Gaya Media.
- Setiawan Abdi & Pratama Siswa. (2019). "Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera." *Jurnal Manajemen Tools*, 19-33.
- Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2020). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.