



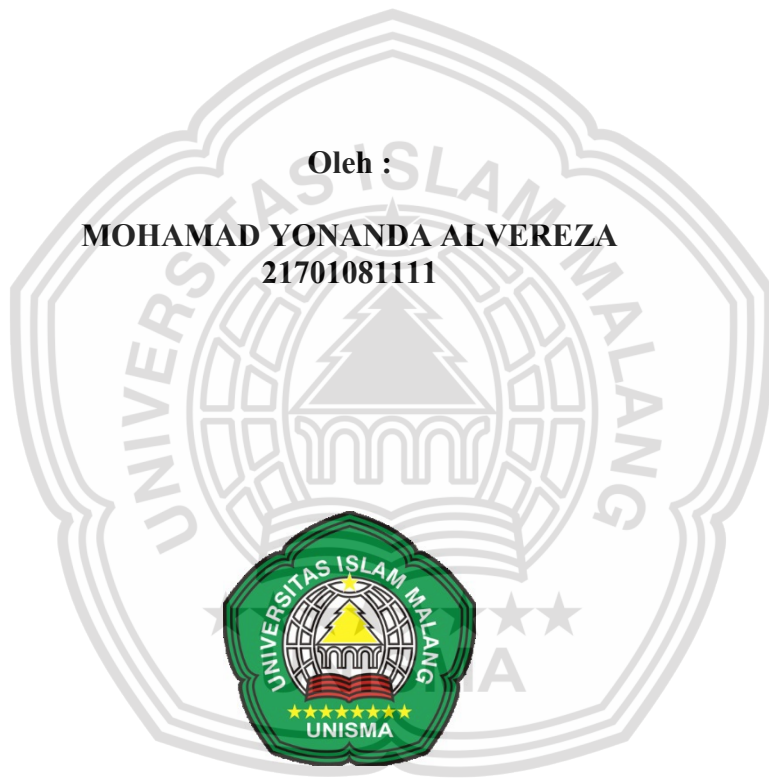
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Misaja Mitra Pati)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**MOHAMAD YONANDA ALVEREZA
21701081111**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Misaja Mitra Pati dengan sampel 88 responden dengan catatan karyawan aktif dan pekerja di PT. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan alat analisis data. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Misaja Mitra Pati.

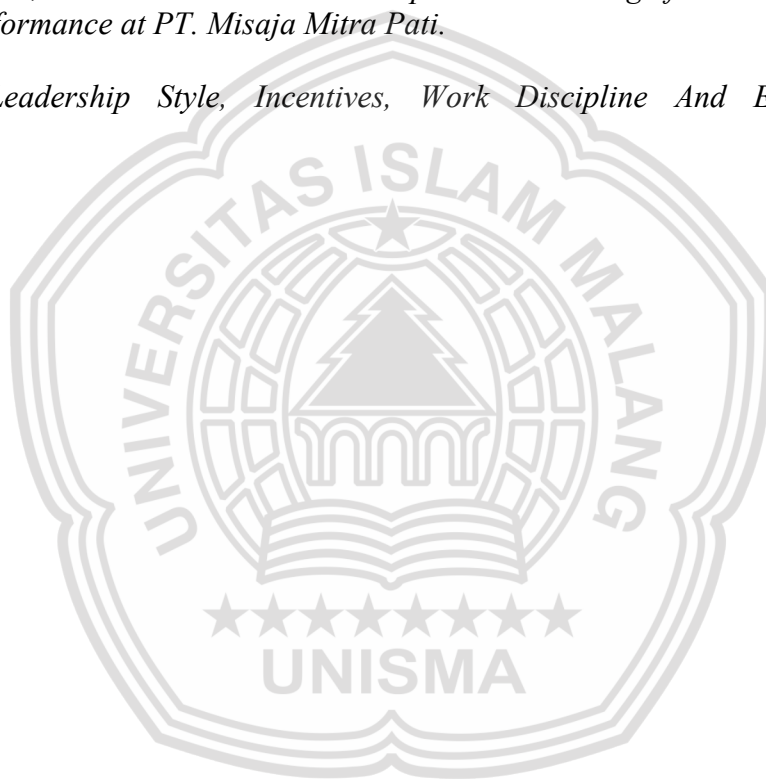
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, incentives and work discipline on employee performance. The object of this research is PT. Misaja Mitra Pati with a sample of 88 respondents with a record of active employees and workers at the PT. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires and data analysis tools. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the independent variables had a significant effect on the dependent variable. Based on the partial test results, the variables of leadership style, incentives and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Misaja Mitra Pati.

Keywords: Leadership Style, Incentives, Work Discipline And Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perlu disikapi secara sehat dan sesuai aturan. Normal untuk memiliki saingan dalam berbisnis. Yang perlu dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah mengembangkan dan menerapkan strategi khusus agar konsumen dapat beralih menggunakan produk perusahaan daripada pesaing. Setelah memahami berbagai strategi bisnis yang efektif, dengan strategi yang tepat, dapat yakin bahwa produk yang dikerjakan akan lebih mudah berhasil.

Perusahaan sebagai suatu bentuk organisasi tidak dapat dipisahkan dari tenaga manusia, walaupun perusahaan telah memiliki modal yang cukup dan teknologi modern, karena jika teknologi maju tidak didukung oleh manusia sebagai sumber daya, tidak mungkin tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberi perusahaan energi, pemikiran, bakat, kreativitas dan bisnis, dan suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan pesat dalam bisnis dan menginginkan kinerja yang baik di bidang ini.

Karyawan bukan hanya sekedar sumber daya, tetapi lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, muncul istilah baru di luar H.R (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. SDM tidak hanya dilihat sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset yang berharga dan berlipat ganda,

sebanding (portofolio investasi) dan sebaliknya, bukan sebagai kewajiban (beban, biaya), tetapi sebagai aset. Di sinilah perspektif SDM sebagai investasi bagi sebuah organisasi atau organisasi mengemuka. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai motivator, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep SDM dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu pemahaman konsep mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah sejumlah orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau organisasi, dan umumnya meliputi pekerja, pegawai, tenaga kerja, karyawan, buruh dan sebagainya. Secara makro, pengertian sumber daya manusia adalah penduduk usia kerja suatu negara, baik yang menganggur maupun yang bekerja. Jadi secara umum konsep Sumber Daya Manusia mengacu pada individu-individu yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan, bertindak sebagai aset untuk dilatih dan dikembangkan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah pekerjaannya. Uraianya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cara yang paling efisien dan efektif. Selain itu, mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau tujuan yang dapat dicapai karena diberikan suatu tujuan juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengukur produktivitas SDM. Selain jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan dan jumlah tujuan yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan seseorang merupakan indikator

penting dari aktivitas seseorang. Kualitas yang dimaksud disini adalah seberapa akurat dan memuaskan pekerjaan seseorang. Kualitas ini berbanding lurus dengan proses dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat didukung dengan instruksi yang jelas dari manajer di kantor. Perencanaan merupakan acuan yang dapat digunakan oleh karyawan dan pimpinan bisnis untuk mencapai tujuan yang akan dicapai pada periode-periode yang akan datang. Mengapa ini penting? Karena jika tidak ada perencanaan di awal tahun kerja, menjadi sangat sulit bagi karyawan dan perusahaan untuk mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan. Rencana ini juga dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Selain itu, perencanaan tidak hanya digunakan untuk profesionalisme, tetapi juga dapat digunakan sebagai referensi pribadi bagi seseorang yang menetapkan rencana pengembangan pribadi dan tujuan pribadi. Hal ini penting untuk mengukur kemajuan sumber daya manusia yang relevan. Gunakan data SDM untuk mengevaluasi pekerjaan individu di perusahaan, serta pendidikan dan sistem lainnya. Diperlukan analisa yang baik dari manajer SDM untuk memantau kinerja para karyawan, serta sistem yang baik di dalam perusahaan. Hal ini menjadi kendala, karena tanpa informasi yang jelas, pengelola SDM tentu akan kesulitan melakukan pengawasan. Informasi akan menjadi kunci yang sangat penting ketika menganalisis pekerjaan seseorang. Sekarang pekerjaan ini mudah. Sebagai program SDM yang dipercaya oleh perusahaan besar dan perusahaan multinasional di Indonesia, *Sleeker* berteknologi maju dan memiliki beragam fitur yang memudahkan dalam menganalisa kinerja personel SDM. Kinerja yang baik maka diperlukan Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin kerja yang baik juga dalam

sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan contoh perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin (Rivai, 2014). Istilah lain, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, karakteristik dan sikap yang digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi aktivitas bawahannya.

Agar dapat mengikuti segala perkembangan saat ini dan dapat berkinerja baik bagi organisasi maka perlu dilakukan pemenuhan keinginan karyawan, termasuk pemberian insentif. Insentif adalah salah satu penghargaan yang terkait dengan kinerja pekerjaan (Yani 2012:145). Semakin tinggi kinerja di tempat kerja, semakin tinggi insentif. Insentif yang diterima bersifat pribadi, tidak terkait dengan pekerjaan, sehingga mereka akan merasa tidak adil dan mempengaruhi perilaku. Seperti PHK dan menurunnya prestasi kerja.

Selain insentif, disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong semangat atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi atau bisnis. Disiplin terbaik adalah disiplin diri yang terbuka, karena dengan disiplin ini, kebanyakan orang memahami apa yang diharapkan dari mereka di tempat kerja dan karyawan biasanya dipercaya untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Hilangnya disiplin akan

mempengaruhi efisiensi kerja dan efektifitas penugasan kerja. Jika disiplin tidak dapat diterapkan, tidak mungkin tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

PT. Misaja Mitra Pati adalah perusahaan pengolahan udang. Berkantor pusat di Jakarta, resmi berdiri pada tahun 1968. Memiliki tiga cabang di Kabupaten Pati (Jawa Tengah), Kotabaru (Kalimantan Selatan) dan Tarakan (Kalimantan Timur). PT. Misaja Mitra Pati sendiri dibuka pada tanggal 19 April 1994 dan bergerak dalam bidang pengolahan udang segar berupa Udang Beku Blok General Az, Udang Beku Blok Kupas, PDTO Nobashi Ebi, Udang Beku HO PDTO Panko Ebi.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa staf PT. Misaja Mitra Pati, pemimpin di PT. Misaja Mitra Pati menerapkan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan mutlak kepada bawahannya. Segala keputusan mengenai pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan kepada mereka yang sepenuhnya berada di bawahnya. Dalam situasi ini, pemimpin pasif. Wawancara juga mengungkapkan bahwa insentif karyawan adalah hadiah besar yang diberikan setiap tahun ketika kinerja dinilai di atas 100%. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Di samping itu berdasarkan hasil atau kinerja dalam penugasan dan besarnya tanggung jawab masing-masing karyawan di PT. Misaja Mitra Pati ini.

Selain itu peneliti melakukan pembahasan kepada Manajer Perusahaan PT. Misaja Mitra Pati mengenai disiplin kerja. Menurut informasi, sebelum membuka kantor pada pukul 08.00 WIB, karyawan harus sudah berada di kantor paling lambat pukul 06.45 WIB karena asisten manajer akan melakukan briefing pada pukul 07.00

WIB. Namun berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan, masih ada karyawan yang datang diatas 07.00 WIB pagi. Ini menunjukkan bahwa tidak ada kedisiplinan.

Berdasarkan peristiwa terkini dalam PT. Misaja Mitra Pati dan uraian peristiwa di atas didasarkan pada hasil penelitian sebelumnya dimana peneliti tertarik untuk membahas bidang-bidang di mana kinerja karyawan adalah Variabel Y, Variabel Gaya Kepemimpinan X1, Variabel Insentif X2 dan Variabel Disiplin Kerja X3 berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (STUDI KASUS PADA PT. MISAJA MITRA PATI, JAWA TENGAH)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati?
3. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Sebagai menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati.
2. Sebagai menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati.

3. Sebagai menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati.
4. Sebagai menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penelitian dan referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Malang untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan untuk melengkapi penelitian teoritis terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk mengatur dan mengelola kinerja dengan gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan.

b. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan ide untuk arah kebijakan publik khususnya untuk meningkatkan kinerja berbagai perusahaan dan pemerintah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Pati. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif
 - a. Gaya Kepemimpinan pada PT. Misaja Mitra Pati direfleksikan oleh indikator iklim saling mempercayai dengan pernyataan pemimpin memberi kepercayaan atau kewenangan dalam pekerjaan karyawan diperoleh mean tertinggi.
 - b. Insentif pada PT. Misaja Mitra Pati direfleksikan oleh indikator penghargaan dengan pernyataan penghargaan diberikan kepada karyawan PT. Misaja Mitra Pati apabila mencapai masa kerja tertentu diperoleh mean tertinggi.
 - c. Disiplin Kerja pada PT. Misaja Mitra Pati direfleksikan oleh indikator kehadiran dengan pernyataan tingkat kehadiran dan tepat waktu saat absen diperoleh mean tertinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati.
3. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati.

4. Hasil penelitian menunjukkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati.
5. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra Pati.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja sehingga motivasi belum terukur meskipun variabel tersebut bagian dari penelitian kinerja.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu tidak mampu memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden.
3. Responden yang digunakan hanya menggunakan satu lingkup dan hanya beberapa bagian tempat bekerja didalam PT. Misaja Mitra Pati, sehingga hasil kurang digeneralisasi secara luas.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masih banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan yang perlu dilakukan perbaikan, oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi PT. Misaja Mitra Pati

- a) Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai mean terendah pada indikator pengawasan yang menunjukkan bahwa “Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walaupun tidak setiap saat dapat pengawasan dari atasan” sehingga dalam hal ini perusahaan perlu menambah perhatian lebih melalui lisan atau pengawasan kepada karyawan untuk lebih bekerja dengan sungguh-sungguh agar mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan.
- b) Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai mean terendah pada indikator memperhitungkan perasaan para bawahan yang menunjukkan bahwa “Pemimpin memberikan komunikasi yang baik dalam setiap briefing dengan karyawan” sehingga dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan lagi pada komunikasi yang lebih baik kepada karyawan pada saat melakukan briefing diperusahaan agar nantinya saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan dari awal.
- c) Berdasarkan variabel Insentif memiliki nilai mean terendah pada indikator fasilitas yang menunjukkan bahwa “Fasilitas diberikan kepada seluruh karyawan PT. Misaja Mitra Pati” sehingga dalam hal ini perusahaan perlu lebih memikirkan fasilitas kebutuhan kepada karyawan dan fasilitas keamanan ditempat produksi untuk mendapatkan rasa aman dan nyaman pada saat karyawan bekerja.
- d) Berdasarkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai mean terendah pada indikator etika kerja dalam saling menghargai yang menunjukkan bahwa “Sopan santun dalam bertingkah laku, ramah dengan sesama karyawan maupun atasan dan berpakaian rapi” sehingga dalam hal ini perusahaan perlu lebih banyak melakukan pendekatan lebih kepada karyawan agar terciptanya hubungan antar karyawan dan atasan yang lebih baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai target bersama diperusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan memeriksa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Afin, Murtie (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Amalia, Rudiandiyah (2019). “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin)”. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2*
- Amanu (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal”. *Skripsi Universitas Pancasakti Tegal*
- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Ana, Lucy (2014). “Definisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli”. www.lusysaycin07.blogspot.co.id.
- Astuti (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir)”. *ISSN:2598-7364 Vol.4 No.1*
- Felicia (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan)”. *Skripsi Universitas Sumatra Utara Medan*
- Hariyanto (2013). “Definisi Kepemimpinan menurut para ahli”. www.belajarpsikologi.com
- Hasibuan, Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Isvandiari (2018). “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Central Capital Futures Cabang Malang)”. *Jurnal Jibeka Volume 12, No 1*
- Jannah (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)”. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Kartikasari (2017). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kodim 0728 Wonogiri)”. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*

- Liyas (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Volume 2, Nomor 2*
- Maziah (2016). "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar". *Skripsi UIN Alauddin Makassar*
- Mekari (2015). "Strategi Bisnis yang Efektif untuk Menang dalam Persaingan". *Jurnal entrepreneur*
- Ningsih (2019). "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone". *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar*
- Novia Widya Utami (2018). "Faktor Penting Kinerja Karyawan". *Human Resources (HR), Sumber Daya Manusia*
- Oktaviona (2014). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus". *Skripsi, Universitas Muria Kudus*
- Pranitasari (2011). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT. Daeyu Indonesia)". *Skripsi, Universitas Andalas Padang*
- Prayoga, Yohanes (2016). "Pengaruh Presepsi Karyawan pada Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*
- Puspitasari (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta)"
- Qustolani (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. 4 (2)*
- Rowen (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Tirta Agung Jaya Mandiri)". *Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*

- Sari (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Setiawan, Rushanti Widodo, Triparitanto (2021). “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)”. *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri Universitas Kediri Vol. 4 No. 2*
- Sudarso (2017). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Yayasan Pendidikan Mulia Buana)”. *Jurnal Jenius. Vol. 1, No. 1*
- Sunarsi (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Usaha Mandiri Jakarta)”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*

