

# Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru

Nova Syafrina<sup>1</sup>, Aditya Warman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jl. H. R. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

Email : [novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:novasyafrina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id) (Korespondensi)

**Abstract :** *This research was conducted at PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee work discipline. The population in this study was 50 people. In this study, a saturated sample of 48 people was used because researchers and leader were not included in the sample, The data used were primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results showed that the data was valid, reliable, and normally distributed. And the results of the linear regression were  $Y=11.775+0.557X$  which had a positive relationship direction, and the leadership variable had a significant effect on work discipline, this can be seen from the  $t_{count}$  value  $> t_{table}$  ( $6.242 > 2.0129$ ). Meanwhile, the magnitude of the leadership on work discipline is 45.9% while the remaining 54.1% is influenced by other independent variables not examined in this study, such as the work environment and supervision.*

**Keywords:** *Leadership And Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin luas serta persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu berinovasi dan memiliki keunggulan kompetitif dalam strategi serta pelaksanaannya demi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada ketersediaan dana dan keunggulan teknologi, tetapi yang terpenting adalah sumber daya manusia. Tanpa kontribusi manusia, perusahaan tidak akan dapat berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan bisnis dan menentukan jalannya operasi bisnis tersebut. Agar perusahaan dapat berkembang secara efektif dan merata, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten sehingga tercapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kemampuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan

cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya, Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di dayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut.

Di bawah kepemimpinan yang baik, disiplin dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja, karena menciptakan lingkungan yang teratur dan berorientasi pada tujuan. Kesadaran akan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi adalah langkah

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

awal menuju kinerja yang lebih baik. (Saleh, dan Utomo, 2018). Menurut Astuti & Prayogi (2018) dalam penelitiannya menyebutkan peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis adalah kinerja dan disiplin kerja karyawan, yang

dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bangunan dan gedung, menghadapi persaingan yang ketat serta tuntutan kualitas pelayanan yang tinggi. Untuk melihat jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan PT. Beringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru pada Tahun 2020-2024**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2020	55
2	2021	57
3	2022	52
4	2023	50
5	2024	50

*Sumber: PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru, 2025*

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan di tahun 2020 jumlah karyawan 55 orang dan mengalami peningkakatan di tahun 2021 dari tahun sebelumnya sebanyak 2 orang menjadi 57 orang, sedangkan mengalami penurunan pada tahun 2022 sebanyak 5 orang menjadi 52 orang dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2023 sebanyak 2 orang menjadi 50 orang, Pada tahun 2024 jumlah karyawan tidak mengalami penurunan ataupun peningkatan jumlah karyawan saat ini 50 orang. Penurunan jumlah karyawan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia dengan meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja. Dengan strategi kepemimpinan yang tepat serta pengelolaan karyawan yang efektif, PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru dapat memastikan bahwa kualitas pelayanan tetap unggul dan mampu bersaing di industri pengelolaan Bangunan dan Gedung.

Kepemimpinan di PT Bringin Karya Sejahtera Building Management

Pekanbaru memiliki peran yang signifikan dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menegakkan aturan secara konsisten, serta memberikan teladan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kedisiplinan. Namun, dalam praktiknya, terdapat variasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan, yang dapat berdampak pada persepsi karyawan mengenai standar disiplin yang harus dipatuhi. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif dari atasan terkadang menyebabkan tidak pastian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam organisasi yang menentukan arah, kebijakan, serta strategi pencapaian tujuan. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan akibat faktor seperti perubahan kebijakan strategis, dinamika

internal perusahaan, serta tuntutan lingkungan eksternal. Setiap transisi kepemimpinan membawa perubahan dalam gaya manajerial dan pengambilan keputusan, yang turut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengaruh

kepemimpinan terhadap disiplin karyawan menjadi hal yang penting untuk memastikan stabilitas, efektivitas, serta keberlanjutan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Data pimpinan dalam lima tahun terakhir dapat di lihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Data Pimpinan PT. Beringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru pada Tahun 2020-2024**

No.	Tahun	Nama Pimpinan	Jabatan
1	2020-2022	Sobirin	Building Manager
2	2022-2022	Kuswara	Building Manager
3	2022-2023	Deni Saptaji	Building Manager
4	2023 s/d sekarang	Harry Satana Sanay	Building Manager

*Sumber: PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru, 2025*

Tabel 2 menunjukkan bahwa lima tahun terakhir, telah terjadi beberapa kali pergantian kepemimpinan di PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru dalam jabatan Building Manager, pada periode 2020 hingga 2022, posisi tersebut di pegang oleh Sobirin, kemudian, pada tahun 2022 hingga akhir tahun yang sama, Kuswara menjabat sebagai Building Manager, Selanjutnya pada tahun 2022 hingga 2023, posisi tersebut diemban oleh Deni saptaji, Terakhir, sejak 2023 hingga sekarang tanggung jawab tersebut dilanjutkan oleh Harry Sartana Sanay, Pergantian kepemimpinan ini mencerminkan dinamika organisasi dalam Upaya meningkatkan efektivitas dan kinerja yang bergerak dalam bidang Jasa pengelolaan Bangunan dan Gedung. Adapun Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu pegawai yang menyebabkan karyawan tersebut giat dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan hasil kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah peran

kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga disiplin kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan menetapkan standar kerja, serta memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen gedung, peran kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada keamanan, kebersihan, efisiensi operasional, dan keselamatan kerja.

Kepemimpinan yang tegas dan visioner mendorong karyawan untuk mematuhi jadwal kerja, prosedur keselamatan, dan kebijakan perusahaan. Hal ini sejalan dengan program kerja yang telah disusun, di mana setiap kegiatan memiliki pimpinan yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tugas-tugas operasional berjalan dengan baik. Berikut adalah hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan dengan program kerja yang telah ditetapkan. Di bawah kepemimpinan Bapak Hary Sartana Sanay PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru telah menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek operasional dan manajerial. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan beliau yang mencerminkan karakter seorang pemimpin yang visioner dan inspiratif.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Dalam praktiknya, Bapak Hary menunjukkan kemampuan pengambilan keputusan yang sistematis dan responsif. Setiap langkah yang diambil mampu mendorong tim untuk menyelesaikan permasalahan secara cepat dan tepat, bahkan dalam situasi penuh tekanan. Selain itu, beliau juga mampu memotivasi karyawan melalui pendekatan yang humanis dan inspiratif, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan. Kemampuan komunikasi beliau menjadi salah satu kekuatan dalam memimpin, di mana arahan, informasi, dan evaluasi disampaikan secara terbuka dan bijak. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperjelas pembagian tanggung jawab antar individu.

Meskipun secara umum kepemimpinan yang dijalankan menunjukkan banyak keunggulan, perlu disadari bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada figur pemimpin, tetapi juga pada sistem pengawasan dan penerapan kebijakan di tingkat operasional. Dalam kenyataannya, masih ditemukan beberapa kelemahan, terutama dalam pembentukan budaya disiplin kerja. Pengawasan terhadap perilaku kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari

masih adanya keterlambatan, kehadiran yang tidak konsisten, dan karyawan yang pulang sebelum waktunya, yang terus terjadi dari tahun ke tahun.

Kurangnya tindakan tegas dan konsisten terhadap pelanggaran waktu kerja, serta belum maksimalnya sistem pemantauan kehadiran, menjadi faktor yang berpotensi melemahkan pengaruh kepemimpinan dalam membangun disiplin kerja yang kuat. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam menangani pelanggaran disiplin masih bersifat umum dan belum menyentuh akar permasalahan individu. Sikap toleransi terhadap pelanggaran ringan yang terjadi berulang kali, seperti keterlambatan, dapat dimaknai oleh karyawan sebagai benuk kelonggaran. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan secara menyeluruh dan menghambat terbentuknya budaya kerja yang profesional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam membentuk kedisiplinan kerja yang lebih kuat, diperlukan konsistensi dalam pengawasan, ketegasan dalam penegakan aturan, serta pendekatan personal yang menasar akar permasalahan setiap individu. Dengan langkah tersebut, diharapkan budaya kerja yang profesional dan berdisiplin tinggi dapat terbentuk secara berkelanjutan.

**Tabel 3**

**Tingkat Kehadiran PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru Pada Tahun 2020-2024**

Tahun	Hari		Terlambat	Pulang	Total
	Kerja	Alpa	Masuk	Cepat	Jumlah
	/Tahun	(Orang)	(Kasus)	(Kasus)	kasus
2020	265	5	20	11	36
2021	293	4	19	9	32
2022	291	3	24	13	40
2023	289	6	26	10	42
2024	290	4	24	11	39

*Sumber: PT. Brinign Karya Sejahtera Building Manajement Pekanbaru, 2025*

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2020 sampai pada tahun 2024 masih saja dijumpai para karyawan kurang disiplin dari segi absensi kehadiran tentang karyawan yang alpa, terlambat datang, dan

pulang cepat. Tahun 2020 jumlah masalah absensi sebesar 36 kasus, tahun 2021 jumlah kasus absensi sebesar 32, dan pada tahun 2022 kembali meningkat menjadi 40 kasus mengenai absensi karyawan, Tahun

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

2023 kasus absensi 42 kasus absensi, dan pada tahun 2024 kasus absensi 39 kasus. Dari segi absensi karyawan masih belum mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru. Dikarenakan selalu terjadinya permasalahan-permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja karyawan dari segi absensi sesuai pada tabel 1.4. hal ini tentu berdampak terhadap pencapaian ataupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini selaluterjadi, dikarenakan kurangnya peranan kepemimpinan terhadap karyawan. Selain masalah absensi karyawan diatas,ada juga beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan pada

PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru seperti:

1. Bercerita ataupun berkumpul-kumpul disaat jam kerja.
2. Keluar lingkungan area saat jam kerja atau tidak di jam istirahat.
3. Kurang cermat dan kurang rapi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa gejala diatas, ada aturan yang telah dibuat oleh pimpinan PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru bagi karyawan yang melanggar aturan. Berikut jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi berdasarkan pelanggaran-pelanggaran disaat jam kerja:

**Tabel 4**  
**Jumlah Karyawan Dan Pelanggaran Karyawan PT. Bringin Karya Building Management Pekanbaru pada Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kategori Pelanggaran			Jumlah Pelanggaran (kasus)
		langgaran Disiplin Ringan (kasus)	Pelanggaran Disiplin Sedang (kasus)	Pelanggaran Disiplin Berat (kasus)	
2020	55	7	-		7
2021	57	4	-	-	4
2022	52	15	-	-	15
2023	50	19	2	-	21
2024	50	17	2		19

Sumber:PT.Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa dari tahun 2020 sampai tahun 2024, selalu ada karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran khususnya mengenai absensi dan pelanggaran lainnya

yang berujung pada pemberian sanksi sesuai dengan pelanggaran karyawan tersebut. Keterangan bentuk sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Jenis Pelanggaran Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Managemenet Pekanbaru**

No	Jenis Sanksi	Jenis Pelanggaran	Sanksi yang di Berikan
1	Ringan	- Terlambat lebih dari 5 kali - Tidak memakai kelengkapan kerja - Tidak hadirtanpa kabar - Tidak piket bersih-bersih	- Teguran lisan - Surat peringatan 1
2	Sedang	- Kesalahan yang sama yang terus diulangi	Surat peringatan 2 - Potong gaji (pemotongan gaji Rp 2.500/menit jika terlambat)
3	Berat	Mencuri barang/membawa asset perusahaan untuk keperluan pribadi	- Pemberhentian secara tidak hormat

Sumber:PT.Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru, 2025

Tabel 5. adalah kategori sanksi terdiri dari pelanggaran ringan, sedang dan berat yang diterapkan kepada karyawan disetiap pelanggaran yang dilakukan karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru. Pelanggaran yang sering terjadi meliputi keterlambatan masuk kerja, tidak menggunakan kelengkapan kerja, serta ketidak hadiran tanpa keterangan. Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru. Ketidak stabilan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja, kedisiplinan, serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

Ketertarikan untuk meneliti PT Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru didasarkan pada peran strategisnya dalam industri jasa Pengelolaan Bangunan dan Gedung, di mana kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan yang diterima pelanggan. Studi ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana Kepemimpinan dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru, lokasi PT. Bringin Karya Sejahtera Cabang Pekanbaru, yang beralamat di JL. Jendral Sudirman No 12 Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai Pekanbaru., yang menjadi pusat kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan disiplin kerja karyawan dan daya saing perusahaan di industri jasa Pengelolaan Bangunan dan Gedung.

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru. Keberhasilan suatu organisasi sangat

dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera *Building Management* Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Putranto *et al.*, 2020, Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin,” yang artinya membimbing, mengarahkan, atau memberikan tutunan menuju jalan yang benar. Selain itu, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai tindakan yang mengkoordinasikan dan mengawasi suatu pekerjaan atau aktivitas. Secara lebih luas, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu melalui kehadiran, kepercayaan, penghormatan, serta kerja sama yang penuh semangat guna mencapai tujuan Bersama. kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daulay, *et al.*, 2017).

### **Fungsi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Kemampuan kepemimpinan (*leadership*) seorang manajer akan sangat memengaruhi kinerja organisasi, terutama dalam hal pencapaian tujuan bersama (Raharjo, 2020). Pada hakikatnya fungsi kepemimpinan terdiri dari 2 aspek, yaitu

- 1) Fungsi administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.

- 2) Fungsi sebagai top manajemen, yaitu mengadakan perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengarahan, pemerintahan, pengontrolan, dan sebagainya.

Sementara, menurut Tjilen, Alexander phuk secara operasional fungsi kepemimpinan dibedakan kedalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu

- 1) Fungsi Instruktif Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi Konsultasi. Pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai konukasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- 3) Fungsi Partisipasi. Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok sesuai posisi masing-masing.
- 4) Fungsi Delegasi. Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan.
- 5) Fungsi Pengendalian. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal (Tjilen, A.P., & Oja, H. 2019)

### **Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Menurut (Tjilen, Alexander Phuk, and Hubertus Oja 2019) Sifat sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
- 2) Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
- 3) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- 4) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu
- 5) Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- 6) Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru.

Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

#### Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Berikut uraian terkait teori-teori kepemimpinan Menurut (Syahril, S. 2019) teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan. Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan grand theory kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- 1) Teori Sifat :Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif,yang merupakan kualitas bawaan seseorang.
- 2) Teori Prilaku: Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas,berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif,tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman, Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang

sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

- 3) Teori Lingkungan:Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan.Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula. Berdasarkan teori lingkungan,seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal. Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dipelajari dari proses belajar dan pengalaman pemimpin tersebut, sehingga seorang pemimpin untuk menghadapi situasi yang berbeda akan memakai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dialami. Pada teori Path-Goal menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi kerja para bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini lahir dari teori motivasi pengharapan



(*expectancy*), di mana motivasi seorang pekerja tergantung pada pengharapannya bahwa prestasi tinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil positif. Dan untuk menghindari diri dari hasil-hasil negatif.

Teori Path menerangkan bagaimana perilaku (gaya) seorang pemimpin memengaruhi prestasi kerja bawahannya. Dalam teori Path-Goal disebutkan empat gaya kepemimpinan:

- a. *Directive leadership*, Tipe ini sama dengan bentuk kepemimpinan autokratis Lipit, dan White. Para anggota mengetahui secara pasti apa yang diinginkan pemimpin terhadap dirinya dan pengarahan yang diberikan. Anggota tidak diberi kesempatan berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat.
- b. *Supportive leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memerhatikan anggotanya.
- c. *Participative leadership*, adalah gaya kepemimpinan yang mengharapkan saran-saran atau pendapat para anggotanya, tetapi ia yang menentukan dalam pengambilan keputusan.
- d. *Achievement oriented leadership*, artinya pemimpin memberikan kepercayaan para anggota untuk mencapai tujuan atau hasil dan prestasi yang baik.

Kesimpulan dari teori ini bahwa prestasi kerja adalah fungsi dari motivasi untuk memproduksi dengan tingkatan tertentu. Motivasinya ditentukan kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan.

- 1) Teori Implisit :Teori kepemimpinan implisit merupakan keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif. Teori implisit biasanya melibatkan stereotipe dan

prototipe tentang ciri, keterampilan atau perilaku yang relevan. Tujuan utamanya bisa untuk membedakan para pemimpin diantara berbagai jenis pemimpin (misalnya manajer, politikus, perwira militer). Teori ini dikembangkan dan dimurnikan seiring waktu sebagai hasil dari pengalaman aktual dengan para pemimpin, keterpaparan terhadap literatur tentang pemimpin yang efektif, dan pengaruh sosial budaya lainnya.

- 2) Teori Great Man : Menurut teori ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut mencakup karisma, intelegensi, kebijaksanaan, dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa. Menurut Carlyle, pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan oleh situasi sehingga para pemimpin ini tidak bisa dibuat.
- 3) Teori Transformasi :Teori ini didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan

kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

- 4) Teori Neokharismatik: Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.
- 5) Teori kepemimpinan kharismatik : Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilakuperilaku tertentu dari pemimpinnya.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil 16 tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain

mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **Disiplin Kerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, Disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin diterapkan untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan dapat diminimalkan. Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku, dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja membantu membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi biasanya memiliki komitmen terhadap pekerjaan, mematuhi tenggat waktu, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap aturan tertulis, tetapi juga mencakup norma-norma tidak tertulis di tempat kerja. Karyawan yang mampu menginternalisasi nilai-nilai perusahaan dan menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan menunjukkan disiplin yang baik. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal, ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran, pelanggaran aturan, dan

rendahnya kualitas kerja (Azhar etal., 2020).

Kedisiplinan adalah suatu sikap mental yang disadari oleh kesadaran dan pemahaman untuk mematuhi aturan atau ketentuan yang berlaku, baik dalam bentuk perintah maupun larangan, karena menyadari sepenuhnya pentingnya aturan tersebut. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan.

### Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018)terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya tujuan yang jelas dari Perusahaan. Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
- 2) Adanya Peraturan yang jelas dari Perusahaan. Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan
- 3) Perilaku kedisiplinan atasan. Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan

perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

- 4) Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan. Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.
- 5) Adanya reward dan *punishment*. *Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator Disiplin Kerja yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan.
- 2) Efektif dalam bekerja.
- 3) Tindakan korektif Disiplin.
- 4) Kehadiran tepat waktu..
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Regresi Linier Sederhana

Berikut adalah hasil uotput regresi nilier sederhana.

Tabel 6

### Hasil Analisis Regresi Linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	11.775	4.317	2.727	.009
	Kepemimpinan	.557	.089	.677	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut  $Y=11,775+0,557X$ .

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,775 artinya tanpa adanya kepemimpinan atau bernilai nol (0) maka disiplin kerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru hanya sebesar 11,775 satuan.
- 2) Dan nilai koefisien regresi sebesar 0,557 menunjukkan jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,557 satuan.

#### Hasil Uji t

Dari tabel 5 maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau dengan t-tabel pada signifikan

5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh sebagai berikut :  $n-2$  (baris),  $1/2 \alpha$  (kolom) maka diperoleh  $48-2=46$  (baris) dan  $1/2\alpha=0,025$  (kolom, sehingga nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh sebesar 2,0129. Berikut adalah hasil output untuk uji t menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.242 sedangkan untuk nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh sebesar 2,01290 maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6.242 > 2,0129$ ) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil output koefisien determinasi.

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677a	.459	.447	4.65034
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan. b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data olahan, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh nilai  $R_{\text{square}}$  atau koefisien determinasi sebesar 0,459 yang memiliki arti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti Lingkungan kerja dan Pengawasan.

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu  $Y=11,775+ 0,557X$ . Disimpulkan bahwa memiliki arah hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan

terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru.

2. Hasil uji t diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $6.242 > 2,0129$ ) dengan nilai Probabilitas  $0,000 < 0,05$ .
3. Hasil koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,459 yang memiliki arti arti besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak

diamati dalam penelitian ini. seperti Lingkungan kerja dan Pengawasan.

#### Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah

1. Berdasarkan hasil olahan data melalui program SPSS 25 didapati jawaban responden pada pernyataan nomor 8 rekapitulasi variabel kepemimpinan pemimpin menggunakan wewenang secara proporsional untuk mengarahkan kinerja tim yaitu berada pada jawaban yang terendah dengan skor 3,56. Artinya pimpinan hendaknya menggunakan wewenang secara proporsional untuk mengarahkan kinerja tim.
2. Dan berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata item disiplin kerja karyawan yang terendah adalah pada item nomor 7 yaitu saya selalu hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan, yaitu dalam kategori nilai rata-rata terendah. Maka dalam hal ini karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Building Management Pekanbaru dalam bekerja hendaknya hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditetapkan.
3. Dan seterusnya bagi peneliti selajutnya agar menambah jumlah variabel dalam penelitian hal ini karena masih ada sisa sebesar 54,1% lagi yang berpengaruh. seperti Lingkungan kerja dan Pengawasan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Prayogi, I. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* Voll. No. 1
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu*

*Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, Vol. 4 No. 1

- Azizah, Siti Nur., et al. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi* Vol. 10. No. 1
- Daulay, R., et al. 2017. Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI
- Ganyang, M. T. 2018. Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita. Bogor: *In Media*
- Gozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Juliandi et al (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kusumawati, Ajeng ratu. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI). Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Khasanah, U., Purnomo, K. I., & Rohmah, 2024. *Journal of Economy and Education* Economy . disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kutowinangun Kabupaten Kebumen. Vol 2(1)
- Mangkunegara, A. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muizu, Wa Ode Zunita., et al. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

- Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Vol. 2 No.1
- Nazar, Alfonso, 2017. Jurnal *Wira Ekonomi Mikroskil*. pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Vol 7(2)
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Paramita, L. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, jurnal Administrasi Negara, Vol.5 No.3
- Pratiwi, Adinda, and Rita Intan Permatasari. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektriksejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. Jurnal *Inovatif Mahasiswa Manajemen* Vol.3 No.1
- Putri, Shinta Ananda, and Puspita Wulansari, 2023. Skripsi. Universitas Telkom, S1 Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Pariaman.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE
- Putranto, I et al. 2020. Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Society Engagement* Vol.1 No.1
- Rahman, Novem Haryadi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Palembang: Universitas Sriwijaya
- Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen Vol.10 No.1
- Rosalina, Maudy., Lela Nurlela Wati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis Manajemen Vol.10 No.1
- Sahir, S. H. 2021. Metodologi Penelitian. Edisi Pertama, Jawa Timur: KBM Indonesia
- Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* Vol.11 No.1
- Saputra, K.D., Wayuni. D. U. 2023. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.12 No.3
- Shulha, Faizatina Amalia. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Alam Subur. Semarang: Universitas Semarang
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pines
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Jakarta: Kencana
- Soejarminto, Y., Hidayat, R. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol. 6 No.1

- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sukandaruumidi. 2012. Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk peneliti Pemula.Yogyakarta: gajah Mada University Press
- Syahril, S. 2019. Teori-teori kepemimpinan.  
*Ri'ayah:JurnalSosialdanKeagamaan*, Vol.4 No.02
- Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15 No.01
- Taufiq,Dian Ismail. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Kota Bandung. Bandung
- Tjilen, A. P., & Oja, H. 2019. Implementasi Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Kepala Distrik. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, Vol.10No.2
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta:Rajawali Pres