

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi)**

Oleh
Wahyu Dwi Kurniawan
1410411380
Trias Setyowati. SE., SH., MM
Wenny Murtaliningtyas. M.Si

*Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
Email : wahyudwikurniawan93gmail.com*

ABSTRAK

Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, melihat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang mampu bersaing dengan pesaing dengan ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilakukan pada UD batik satrio Siliragung Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode observasi dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan dan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumberdaya manusia.

Pesatnya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi baik dalam produk yang dihasilkan maupun kualitas pelayanan yang diberikan. Bisnis merupakan usaha menjual barang atau jasa yang dilakukan oleh perorangan, sekelompok orang atau organisasi kepada

konsumen dengan tujuan utamanya adalah memperoleh keuntungan. Selain itu untuk menghadapi sebuah persaingan karyawan diharuskan memiliki rasa disiplin kerja yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan (Rivai, 2009).

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan, karena semakin baik ketiganya maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa ketiganya, sulit bagi organisasi/instansi mencapai hasil yang optimal. Kinerja merupakan suatu titik dimana karyawan

tersebut telah melakukan pekerjaan yang diharapkannya dan perusahaan inginkan. Jadi apabila tidak atau kurang disiplin dan pelatihan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja yang diharapkan akan sulit terwujud, sehingga disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai atau diharapkan karyawan dimana karyawan tersebut bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di usaha Batik Satrio. Sebagian karyawan menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang pulang lebih cepat, dari observasi dan informasi yang didapatkan dari kepala bidang keperawatan masih ditemukan karyawan tidak menuliskan daftar hadir sesuai yang seharusnya, masih adanya Karyawan yang suka duduk santai pada jam kerja, semangat untuk menjalankan aktivitas masih rendah, adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tidak adanya sanksi yang tegas, keluhan karyawan tentang pelatihan yang tidak merata, dan hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian karyawan.

Tabel 1.2

Data Penjualan Batik Satrio 2019

Bulan	Penjualan	Unit
Januari	Rp195.000.000	3718
Februari	Rp205.000.000	3940
Maret	Rp200.000.000	3931
April	Rp215.000.000	4195
Mei	Rp190.000.000	3708
Juni	Rp156.000.000	3062
Juli	Rp140.000.000	2769
Agustus	Rp134.000.000	2635

Sumber: UD Batik Satrio

Dari tabel 1.2 tersebut menunjukkan penjualan batik satrio mengalami penurunan di enam bulan terakhir, penurunan terbesar terjadi dibulan Juni yaitu sebesar 18%, Menurut pemilik UD. Batik Satrio tersebut penurunan penjualan terjadi disebabkan

kinerja pegawai yang semakin menurun, tingkat penjualan batik sesuai permintaan pasar, apabila permintaan pasar menurun, maka produk yang dipasarkan dikurangi, selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja dan tingkat absensi pegawai yang pegawai masih naik turun, salah satunya disebabkan oleh gaji, selain itu gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja yang diberikan oleh pemilik batik satrio masih minim, hal ini yang membuat kinerja pegawai mengalami penurunan.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai salah satu faktor pendorong motivasi kerja karyawan, yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan jika menghendaki kinerja karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Proses disiplin sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberi tugas memimpin organisasi tersebut.

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Batik Satrio?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Handoko, 2008). Sedangkan rivai (2009) menyatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Dessler (2011)

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.

2.2. Kinerja

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.3. Disiplin Kerja

Simamora (2006) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (2009) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standar organisasional.

2.4. Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2003:15) dalam Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan (Ali et al., 2015).

2.5. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang

subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain kausal menguji hubungan “sebab akibat”. Menurut Sugiyono (2010) metode kausal adalah “hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”. Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Usaha Batik Satrio Siliragung Banyuwangi yang tercatat pada Tahun 2018 yaitu sebanyak 42 orang.

Mengacu pada pendapat Arikunto (2006) yang mengemukakan: “Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ini membuat generalisasi yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah karyawan pada Usaha Batik Satrio sebanyak 42 orang.

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara, sumber maupun pengaturannya. Menurut Sugiyono (2010), berdasarkan teknik pengumpulan data ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu:

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian, observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada karyawan.

2. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden, yakni

pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menemaah referensi, arsip, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah tugas pokok dan fungsi lembaga, profil atau karakteristik karyawan.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product moment*.

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan) maupun variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

4.2 Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas yang mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam pelatihan ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,50 sesuai yang disyaratkan oleh Ghazali (2006) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,50.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regr	t_{hitung} _g	Sig.	Keterangan
----------	------------	---------------------------	------	------------

	esi			
Konstanta	-	-	0,3	-
	1,190	0,94	49	
		8		
Disiplin kerja	0,529	4,94	0,0	Signifika
		8	00	n
Gaya kepemimpinan	0,285	2,28	0,0	Signifika
		6	28	n
pinan demokrasi				
s				
Pelatihan	0,266	2,70	0,0	signifika
		8	10	n

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,190 + 0,529 X_1 + 0,285 X_2 + 0,266 X_3$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -1,190, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
 2. $b_1 = 0,529$ artinya apabila variabel disiplin kerja sama dengan sama dengan nol, maka peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
 3. $b_2 = 0,285$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis sama dengan nol, maka peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja karyawan.
- $b_3 = 0,266$ artinya apabila variabel pelatihan sama dengan nol, maka peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) merupakan nilai yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Nilai *R square* atau R^2 berada pada rentang 0 - 1, dalam hal ini semakin besar nilainya maka semakin besar variasi perubahan variabel independen yang dapat dijelaskna oleh variabel dependen atau dapat dinyatakan

bahwa semakin mendekati satu maka semakin baik kecocokan model yang diuji.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,890, hal ini berarti 89,0% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan sedangkan sisanya sebesar 11,0% disebabkan oleh faktor-faktor lain, *organizational behavioral citizenship* (OCB), komitmen organisasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.9. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,948 > 2,022$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Batik Satrio (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Batik Satrio terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.

2. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,286 > 2,022$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,028 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Batik Satrio (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Batik Satrio terbukti kebenarannya atau H_2 diterima.

3. Pengaruh variabel pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,708 > 2,022$ dan signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,010 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Batik Satrio (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Batik Satrio terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan terhadap kinerja karyawan UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi.
2. Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi.
3. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi
4. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Batik Satrio Siliragung Banyuwangi.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

1. Bagi Akademi

Bagi kalangan akademi, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya

disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

2. Bagi UD Batik Satrio

Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi UD Batik Satrio, untuk meningkatkan kinerja karyawannya terutama disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis, dan pelatihan sehingga diharapkan kinerja karyawan pada UD Satik Satri bisa lebih meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* vol 9 no. 2. , 136-157.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah* Vol. 05 No. 09, 41-62.
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan* , 116-127.
- Arikkunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Djunaedi, Rosiana Natalia & Lenny Gunawan. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, Vol. 3 No. 3. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729>
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., & Konopaske, Robert. 2009. *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. New York: McGraw-Hill
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara: Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Menejemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan, Yosua Ferdian. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di cv anugrah jaya, Vol. 6 No. 2. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7794>

- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business* Vol.1, 83-103
- Liswati, Angrian Permana & Isma Khoirun Nisa. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di unit Pt. Bank bptn syaria'ah, tbk cabang serang, Vol. XXII, No. 03. <http://ecojoin.org/index.php/EJE/article/download/281/269>
- Liyas, Jeli Nata. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan pada Pt. Btn cabang syariah pekan baru, Vol. 3, No. 2. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/199>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mardiana. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda, Vol. 2 No. 1. <http://perpustakaan.unmul.ac.id/ejournal/index.php/um/article/view/164>
- Rivai. (2005). *Menejemen sumber daya manusia*, jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, Rommy Beno & Altje Tumbel Jantje L. Sempang. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan negara sulittenggomalut, Vol. 4 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/12801/12391>
- Sedermayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P, Prof. Dr. MPA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Singaribun, Masri dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soedjono, Imam. 2008. *2008. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Yunita. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sungai pinang kota samarinda, Vol. 3 No. 1. <https://ejournal.an.fisip.unmul.ac.id/site/?p=1445>
- Triasmoko, Denny, etc. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pada Pt pos indonesia (persero) cabang kota kediri, Vol. 12 No. 1.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478>

Widodo, Trenggono, etc. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di pt telkom Indonesia cabang batam, Vol.2 Nol.1.
<https://ojs.stt-ibnusina.ac.id/index.php/JIK/article/viewFile/77/71>

Yugusna, Indra Yugusna, etc. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan, pada perusahaan SPBU randu garut semarang, Vol.2 No.2
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/515/501>

