



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT DAARUL HASANAH JAKARTA SELATAN**

**Sun Priono**

[sunpriono76@gmail.com](mailto:sunpriono76@gmail.com)

**Muhammad Ramdhan**

[ramdhan@stieganasha.ac.id](mailto:ramdhan@stieganasha.ac.id)

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $55.460 > 3.35$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

*Kata kunci : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam membangun perusahaan atau organisasi sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam menunjang pencapaian tujuan.

Kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian seseorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dalam mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan atau pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuh kembangkan dan memperdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari model atau gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang leader. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan proses pendidikan di sekolah.

Gaya kepemimpinan yang baik akan terlihat pada jalannya roda organisasi dengan tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi.

Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh stakeholder sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada di organisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan dan proses pembelajaran dapat tercipta dengan baik terletak pada kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar. Salah satu indikator peningkatan kinerja adalah meningkatnya kedisiplinan kerja. Disiplin kerja pegawai merupakan cermin sikap dan pribadi guru yang mereka tampilkan dalam mematuhi segala aturan dalam sekolah. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Sikap guru dalam mentaati

peraturan untuk menegakkan kedisiplinan, lahir dan tercipta apabila ada penciptaan suasana yang dibuat oleh kepala sekolah, contoh dalam kehadiran di sekolah, kepala sekolah sudah hadir 1 jam sebelum pelajaran dimulai setiap hari. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi guru untuk mengikuti jejak kehadiran kepala sekolah, karena tidak ingin terlambat dan punya rasa malu kepada kepala sekolah.

Sebagaimana permasalahan yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT DAARUL HASANAH JAKARTA SELATAN”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian dari ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan secara bersama-sama.

# **II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

## **A. Tinjauan Pustaka**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Robbins et al., (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Selanjutnya menurut Bangun (2018) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin harus mempertimbangkan dengan baik atau secara intuitif mengetahui tingkat kematangan pengikut dan kemudian menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk tingkat tersebut. Gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung pada tingkat kesiapsiagaan atau kesiapan pengikut (Rusilowati & Ramdhan, 2016).

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mendukung usaha

yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Disiplin Kerja**

disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja adalah tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan, tata cara kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Ramdhan, 2021b)

Menurut Simamora (2016), disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari semua pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk tunduk kepada keputusan yang telah ditetapkan.

## **3. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Casio, 2013:639).

Menurut Mangkunegara (2007) yang menjadi indikator dari kinerja diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama, dan hubungan sosial.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **III. Metodologi Penelitian**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. Warung Jati Timur, Gang Al Barkah Nomor 61, Kelurahan Kalibata, Kecamatan Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Kode Pos: 12740.

Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat

abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

## B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021a). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 41 responden.

## C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

# IV. HASIL PENELITIAN

## A. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.667	3.138		4.037	.000
GAYA_KEPEMIMPINAN	.136	.095	.210	1.438	.162
DISIPLIN	.545	.111	.717	4.906	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.717 + 0.282 X_1 + 0.386 X_2$$

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 12.667 merupakan nilai konstanta(a)
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.136. Hal ini berarti jika variabel Gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.136, dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.545. Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.545, dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan dianggap konstan.

## B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R)  $X_1$  Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	1.822

a. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPEMIMPINAN

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.794. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Gaya kepemimpinan dan Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R)  $X_2$  Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.782	1.374

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.888. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

**Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R)  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.804	.790	1.349

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0.897. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi antara gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

### C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) 0.630. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63% Gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 2. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* ( $R^2$ ) sebesar 0.789. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 78.9% Disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 21.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted  $R^2$ )* sebesar 0.804. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80.4% Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 19.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

#### 1. Uji t (Parsial)

**Tabel 5. Hasil Uji t  $X_1$  Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.818	4.237		3.025	.005
GAYA_KEPEMIMPINAN	.513	.074	.794	6.900	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) yaitu sebesar sebesar 6.900, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=30$  adalah sebesar 2.052. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya

kepemimpinan terhadap kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

**Tabel 6. Hasil Uji t  $X_2$  Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.251	2.621		5.819	.000
DISIPLIN	.675	.066	.888	10.240	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 10.240, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 30$  adalah sebesar 2.052. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	201.836	2	100.918	55.460	.000 <sup>b</sup>
Residual	49.131	27	1.820		
Total	250.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $55.460 > 3.35$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan.



## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.900 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $10.240 > 2.052$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru SDIT Daarul Hasanah Jakarta Selatan dengan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $55.460 > 3.35$  dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. In *Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdhan, M. (2021a). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2021b). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 263–274.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rusilowati, U., & Ramdhan, M. (2016). Effect of leadership style, communication and motivation on employees' performance (A case study in Pt Sadewa Karya, Southtangerang, Banten, Indonesia). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(6), 4713–4740.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Kencana Pranada Media Group*.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D*. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010). Alfabeta.