

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DEPARTEMEN *MAJOR ASSEMBLY CN235 & C295 (CA3000)*  
DIREKTORAT PRODUKSI PT DIRGANTARA INDONESIA**

**TUGAS AKHIR**

**Karya tulis sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari**

**Program Studi Teknik Industri**

**Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

**Oleh :**

**M ALI PAHLEVY HIDAYAT**

**193010194**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DEPARTEMEN MAJOR ASSEMBLY CN235 & C295 (CA3000)  
DIREKTORAT PRODUKSI PT DIRGANTARA INDONESIA**

Oleh

**Mohamad Ali Pahlevy Hidayat**

**NRP : 193010194**

Menyetujui

Tim Pembimbing

Tanggal .....

Pembimbing

Penelaah

---

(Ir. Asep Saefulbachri Ramli, MM., M.BA )

(Dr. Ir. Riza Fathoni Ishak, MT)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

---

Dr. Ir. M. Nurman Helmi, DEA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN  
MAJOR ASSEMBLY CN235 & C295 (CA3000) DIREKTORAT  
PRODUKSI PT DIRGANTARA INDONESIA**

**MOHAMMAD ALI PAHLEVY HIDAYAT**  
NRP : 193010194

**ABSTRAK**

*Menurut sebagian besar karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat, kurangnya sanksi yang tegas terhadap ketidakdisiplinan karyawan, dan etos kerja yang kurang baik merupakan masalah utama yang menyebabkan tidak stabilnya kinerja karyawan yang sudah ditetapkan. Permasalahan tersebut menjadi latar belakang penulis dalam skripsi ini, apakah sumber daya di PT Dirgantara Indonesia ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dengan mengamati pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah di isi oleh karyawan PT Dirgantara Indonesia. Sampel yang digunakan merupakan seluruh karyawan PT Dirgantara Indonesia yang berjumlah 52 orang. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas data, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji normalitas data, uji multikolinieritas data, uji heteroskedastitas data, model persamaan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi serta uji hipotesis. Hasil dari analisis regresi berganda menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.072, variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0.258, variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 1.442, secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Dirgantara Indonesia dengan nilai Fhitung sebesar 35,494 dan tingkat signifikansi 0,000.*

*Kata Kunci : gaya kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja, kinerja*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN  
MAJOR ASSEMBLY CN235 & C295 (CA3000) DIREKTORAT  
PRODUKSI PT DIRGANTARA INDONESIA**

**MOHAMMAD ALI PAHLEVY HIDAYAT**

**NRP : 193010194**

**ABSTRACT**

*According to most employees, the application of an inappropriate leadership style, lack of strict sanctions against employee indiscipline, and poor work ethic are the main problems that cause unstable employee performance that has been determined. The problem is the background of the author in this thesis, whether the resources at PT Indonesian Aerospace are in accordance with what is expected by the company, by observing the influence of leadership style, work ethic and work discipline on employee performance. In this study using data obtained from the results of questionnaires that have been filled in by employees of PT Indonesian Aerospace. The sample used is all employees of PT Indonesian Aerospace, totaling 52 people. The analytical methods in this study are validity test, data reliability, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, data normality test, data multicollinearity test, data heteroscedasticity test, multiple linear regression equation model, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of multiple regression analysis state that the leadership style variable (X1) has a positive effect on the performance variable (Y) of 0.072, the work ethic variable (X2) has a positive effect on the performance variable (Y) of 0.258, the work discipline variable (X3) has a positive effect on the performance variable (Y) is 1,442, simultaneously indicating that the leadership style variable (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) have a significant effect on the productivity variable of PT Indonesian Aerospace center with an Fcount of 35,494 and a significance level of 0.000.*

*Keywords: leadership style, work ethic, work discipline, performance*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>Bab I Pendahuluan</b> .....	<b>I-11</b>
I.1. Latar Belakang Masalah.....	I-11
I.2. Perumusan Masalah.....	I-18
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	I-18
I.4. Batasan Masalah.....	I-19
I.5. Sistematika Penulisan Laporan .....	I-19
<b>Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori</b> .....	Error! Bookmark not defined.
II.1. Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.1.2 Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.1.3 II.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
II.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.2 Etos Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.2.1 Ciri-Ciri Etos Kerja Tinggi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.2.2 Ciri-Ciri Etos Kerja Rendah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
II.3 Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.3.1 Jenis – Jenis Disiplin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.3.2 Faktor-faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
II.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
II.4 Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

II.4.2	Dimensi Yang Menunjang Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.5	Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.6	Teknik Pengolahan dan Analisis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.7	Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.7.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.7.2	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.7.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
II.8	Hipotesa Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bab III</b>	<b>Metodologi Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.1	Rancangan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.2	Flow chart Langkah Pemecahan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.3	Populasi dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.4	Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.5	Teknik Pengolahan dan Analisis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.6	Identifikasi Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7	Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.1	Uji Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.2	Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.4	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.5	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.6	Uji Hipotesis (Uji F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
III.7.7	Uji Parsial (uji t).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bab IV</b>	<b>Pengumpulan dan Pengolahan Data.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.1	Data data penelitian di PT Dirgantara Indonesia..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.1.1	Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2	Uji Instrumen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.1	Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.2	Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

IV.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.5	Model Persamaan Regresi Linier Berganda .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.6	Analisis Koefesien Korelasi (R) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.7	Analisis Koefesien Determinasi (R2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.8	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
IV.2.9	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bab V</b>	<b>Analisa dan Pembahasan .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.1	Uji Instrumen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.2	Uji Normalitas Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.3	Uji Multikolienaritas Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.4	Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.5	Uji Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.6	Analisis Koefesien Korelasi (R) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.7	Analisis Koefesien Determinasi (R2) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.8	Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.9	Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.10	Pengaruh Variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
V.11	Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Bab VI</b>	<b>Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
VI.1	Kesimpulan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
VI.2	Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>xxi</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Model Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar III.1.Flowchart Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.1.Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.2.Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.3.Penilaian Responden tentang Variabel Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.4.Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.5.Uji Normalitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.6.Uji Heteroskedastisitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.7.Kurva Uji Hipotesis Simultan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.8.Kurva Uji Hipotesis Parsial X1 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.9.Kurva Uji Hipotesis Parsial X2 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.10.Kurva Uji Hipotesis Parsial X3 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Jam Kerja Yang Hilang Karyawan Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi Tahun 2020.....	I-14
Tabel I.2. Data Utilisasi Time Ticket Karyawan Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi Tahun 2020.....	I-15
Tabel III.1. Jumlah Populasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.2. Distribusi Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.3. Poin poin kuesioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.4. Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.5. Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.9. Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel IV.10. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Kemampuan Pengambilan Keputusan. .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.11. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Kemampuan Memotivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.12. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Kemampuan Komunikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.13. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.14. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Tanggung Jawab .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.15. Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan, Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.16. Rekapitulasi Penilaian Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.17. Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja, Indikator Kerja Keras .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.18. Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja, Indikator Disiplin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.19. Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja, Indikator Jujur .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.20. Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja, Indikator Tanggung Jawab .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.21. Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja, Indikator Rajin .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.22. Rekapitulasi Penilaian Responden tentang Variabel Etos Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.23. Penilaian Responden tentang Variabel Disiplin Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.24. Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan, Indikator Kualitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.25. Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan, Indikator Kuantitas Hasil .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel IV.26. Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan, Indikator Penggunaan Waktu Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.27. Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan, Indikator Kerjasama.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.28. Rekapitulasi Penilaian Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.29. Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.30. Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.31. Uji Rank Spearman .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.32. Koefisien Regresi Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.33. Koefisien Korelasi Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.34. Koefisien Korelasi Parsial X1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.35. Koefisien Korelasi Parsial X2.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.36. Koefisien Korelasi Parsial X3.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.37. Koefisien Determinasi (R-square)....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.38. Koefisien Determinasi Parsial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.39. Uji Signifikansi (Uji F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.40. Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

# **Bab I   Pendahuluan**

## **I.1.   Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal yang ada di dalam suatu organisasi yang memegang peranan penting guna keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu organisasi apabila dikelola dengan baik. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi tersebut tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia secara maksimal guna mengarahkan bawahannya kepada usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan kinerja sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu program dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, mendayagukannya guna mendukung mencapai tujuan suatu organisasi (Hariandja, 2002).

Kelangsungan berjalannya suatu industri sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki oleh industri tersebut. Dimana di dalam suatu industri dalam menjalankan seluruh kegiatannya diperlukan tenaga kerja. Dalam kondisi sekarang ini, industri sangat dituntut untuk dapat bersaing dengan kompetitornya, namun bukan hanya dalam aspek produktivitas, tetapi juga dalam menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu sehingga dapat bersaing dengan industri yang lain. Kemampuan daya saing suatu industri sangat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja pegawai rendah juga dapat dilihat dari adanya etos kerja dari pegawai yang masih rendah. Fungsi kepemimpinan tidak akan efektif jika tidak didukung oleh etos kerja yang tinggi dari bawahannya. Menurut Darodjat (2015) etos kerja adalah suara hati yang ikhlas dan tulus dari setiap sumber daya manusia organisasi yang mau memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang tanpa terkecuali disertai semangat bekerja yang keras tanpa mengharap pamrih. Kemudian rendahnya disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi salah satu pendorong pegawai untuk berprestasi kurang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor kedisiplinan

memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja. Disiplin termasuk semua sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik tertulis maupun tidak. Disiplin pada dasarnya adalah seperangkat aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Disiplin merupakan syarat bahwa setiap orang harus mampu secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan, keputusan dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Disiplin diartikan sebagai suatu kondisi bahwa pegawai harus selalu datang dan pulang pada waktu yang telah dijadwalkan (*on time*), dan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Pegawai yang telah memiliki kinerja yang tinggi melalui disiplin sangat penting untuk dipertahankan agar organisasi merasa terjamin bahwa pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien dapat dilaksanakan. Guna menjamin bahwa kedisiplinan pegawai benar-benar ditegakkan, diperlukan fungsi pemimpin sebagai kontroler atau pengendali (Gorda, 2006). Dalam menjalankan fungsi pengendalinya, pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap kegiatan organisasi agar tidak terjadi penyimpangan dalam penggunaan sumber daya dan pelaksanaan rencana atau rencana kerja organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi menjadi efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat.

Dalam penelitian Happy Y. Mogot dkk. (2019) ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Dengan melihat semua aspek karyawan, karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tingkat kinerja tertentu, seperti efektivitas, efisiensi, keamanan, dan kepuasan pelanggan/pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya untuk melakukan tugas yang direncanakan dan jangkauan tujuan yang dapat dicapai. Tingkat efisiensi mengukur sejauh mana sumber daya digunakan paling sedikit saat melaksanakan pekerjaan. Pada saat yang sama, jumlah sumber daya yang terbuang dapat diukur. Semakin besar sumber daya yang terbuang, semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja.

PT Dirgantara Indonesia (DI) adalah industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. DI didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi Dirgantara Indonesia pada 24 Agustus 2000.

Pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina dan lain-lain. Meskipun begitu karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya, Dirgantara Indonesia dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan, dan pada tahun 2012 merupakan momen kebangkitan Dirgantara Indonesia.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) khususnya Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)*, karyawan yang dapat memahami situasi dan dapat bersaing untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaannya secara efektif, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan, kinerja karyawan khususnya karyawan di bagian Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dapat dikatakan baik. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka, namun dari segi jumlah dan kualitas karyawan, masih menjadi kendala, khususnya bagian Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)*. Tabel berikut menunjukkan data jam kerja yang hilang dari Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* dari Direktorat Produksi pada tahun 2020.

Tabel I.1. Data Jam Kerja Yang Hilang Karyawan Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi Tahun 2020

Bulan	Jam Kerja	Jumlah Orang	Jam kerja dalam sebulan	Jam kerja yang hilang	Jam kerja yang hilang (%)	Jam kerja yang digunakan (%)	Rata-rata Jam kerja yang hilang (%)	Rata-rata Jam kerja yang digunakan (%)
Januari	176	105	18.480	4.047	21,90%	78,10%	21,90%	78,10%
Februari	160	105	16.800	2.050	12,20%	87,80%	17,05%	82,95%
Maret	168	105	17.640	668	3,79%	96,21%	12,63%	87,37%
April	168	105	17.640	0	0,00%	100,00%	9,47%	90,53%
Mei	152	105	15.960	0	0,00%	100,00%	7,58%	92,42%
Juni	168	105	17.640	658	3,73%	96,27%	6,94%	93,06%
Juli	176	105	18.480	4.467	24,17%	75,83%	9,40%	90,60%
Agustus	144	105	15.120	5.553	36,73%	63,27%	12,82%	87,19%
September	176	105	18.480	3.050	16,50%	83,50%	13,22%	86,78%
Oktober	152	105	15.960	5.640	35,34%	64,66%	15,44%	84,56%
November	168	105	17.640	4.991	28,29%	71,71%	16,60%	83,40%
Desember	152	105	15.960	0	0,00%	100,00%	15,22%	84,78%

Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan data diolah oleh peneliti.

Tabel I.1 adalah hasil data jam kerja yang hilang di Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* selama tahun 2020. Dapat dilihat angka rata-rata tertinggi jam kerja karyawan yang hilang terjadi pada bulan Januari dengan persentase rata-rata sebesar 21,90%. Dan rata-rata jam kerja yang hilang paling rendah terjadi pada bulan Juni dengan persentase rata-rata 6,94%. Dari tabel tersebut dapat dilihat cukup baik, namun cenderung fluktuatif, hal itu disebabkan berbagai faktor salah satunya seperti *Work From Home (WFH)*, karyawan yang isolasi mandiri, ijin keluar pada saat jam kerja, karyawan yang sakit, cuti, ataupun absen tanpa keterangan.

Tabel I.2. Data Utilisasi Time Ticket Karyawan Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi Tahun 2020

Bulan	Jam Kerja	Jumlah Orang	Jam kerja dalam sebulan	Jam Kerja Efektif	Jam kerja yang hilang	Jam kerja yang hilang (%)	Rata-rata Jam kerja yang hilang (%)	Jam kerja yang digunakan (%)
Januari	176	105	15.015	8.107	6.908	46%	46%	54,00%
Februari	160	105	13.650	7.985	5.665	41%	44%	58,50%
Maret	168	105	14.333	5.942	8.390	59%	49%	41,46%
April	168	105	10.238	2.259	7.979	78%	56%	22,07%
Mei	168	105	14.333	2.449	11.883	83%	61%	17,09%
Juni	168	105	14.333	5.377	8.956	62%	62%	37,51%
Juli	176	105	15.015	8.079	6.936	46%	59%	53,81%
Agustus	144	105	12.285	6.721	5.564	45%	58%	54,71%
September	176	105	15.015	10.191	4.824	32%	55%	67,87%
Oktober	152	105	12.968	9.311	3.656	28%	52%	71,80%
November	168	105	14.333	9.388	4.945	35%	50%	65,50%
Desember	152	105	12.968	6.811	6.157	47%	50%	52,52%

Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan data diolah oleh peneliti.

Tabel I.2. di atas adalah utiliasi *time ticket* karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* selama tahun 2020. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jam kerja yang hilang menurut utilisasi *time ticket* tertinggi adalah pada bulan Mei dengan nilai 83%. Sedangkan rata-rata jam kerja yang hilang menurut utilisasi *time ticket* pada tahun 2020 adalah nilai 50%. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa utilisasi cukup rendah dan cenderung fluktuatif, hal itu disebabkan berbagai faktor salah satunya seperti *Work From Home (WFH)*, isolasi mandiri, job load pekerjaan, karyawan yang lupa tidak melakukan input *time ticket*, karyawan yang sakit, cuti, ataupun izin keluar pada saat jam kerja.

Menurut data tabel I.2 di atas, disiplin kerja karyawan Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* kurang baik apabila merujuk pada data rata-rata jam kerja yang digunakan, hanya pada bulan Oktober berada di angka 71,80%, namun di bulan-bulan lainnya selalu berada di bawah angka 70%. Sehingga utilitas *time ticket* karyawan Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* masih berada di bawah standar KPI yang ditentukan oleh Direktorat Produksi, dimana utilisasi minimal adalah di angka 8 jam. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Sistem tersebut antara lain pengawasan dari pemimpin terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin. Pemimpin Karyawan Departemen *Major Assembly CN235 &*



C295 (CA3000) dalam hal ini adalah supervisor dinilai kurang tegas dalam memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. Namun hal ini justru beberapa kali membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dari pengakuan beberapa karyawan yang sering merasa sungkan dan kurang nyaman apabila mereka ditunggu dan didampingi oleh pemimpin mereka ketika sedang bekerja. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini adalah tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

PT Dirgantara Indonesia (Persero) termasuk salah satu perusahaan yang kurang menyediakan kesempatan promosi kerja bagi karyawannya. Hal ini sering menimbulkan kejenuhan bagi karyawan karena selalu menangani bagian itu saja, tanpa ada variasi pekerjaan maupun promosi pekerjaan yang berhubungan dengan jenjang karir. Selain itu juga terdapat beberapa macam faktor lain yang membuat hal ini terjadi. Seperti kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja lebih giat. Hal ini disebabkan karena pengaruh dari teman sekerja yang juga menurun semangatnya. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat disinyalir menjadi penyebab kurangnya motivasi dan semangat para karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, jumlah insentif yang diberikan didasarkan pada hasil kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan.

Sedangkan menurut data, tingkat kedisiplinan karyawan terbilang cukup rendah di perusahaan ini.

Menurut sebagian besar karyawan, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat, kurangnya sanksi yang tegas terhadap ketidakdisiplinan karyawan, dan etos kerja yang kurang baik merupakan masalah utama yang menyebabkan tidak stabilnya kinerja karyawan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT Dirgantara Indonesia (Persero).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)*”**. Pada kajian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap Karyawan Tetap PT Dirgantara Indonesia (Persero) yang berada di Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)*.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Dengan memperhatikan secara saksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) ?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan ataupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)?

## **I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Pengaruh Etos kerja di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Pengaruh Disiplin kerja di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja baik secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295* (CA3000) Direktorat Produksi Karyawan Dirgantara Indonesia (Persero).

Manfaat penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Departemen *Major Assembly CN235 & C295 (CA3000)* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).

#### **I.4. Batasan Masalah**

Batasan masalah yang akan diteliti di PT Dirgantara Indonesia (Persero) bertujuan agar masalah yang akan diteliti tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian. Berikut batasan masalah yang akan diteliti :

1. Penelitian dilakukan hanya dalam ruang lingkup PT Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Penelitian dilakukan hanya mencakup masalah sumber daya manusia di PT Dirgantara Indonesia (Persero) yaitu karyawan di Departemen Major Assembly CN235 & C295 (CA3000) Direktorat Produksi.
3. Penelitian dilakukan hanya terbatas pada variable Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin Kerja.

#### **I.5. Sistematika Penulisan Laporan**

Untuk mempermudah dalam penulisan laporan Tugas Akhir mengenai masalah yang diteliti maka penulisan laporan ini disajikan dalam sistematika sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I ini membahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Bab II berisi uraian tentang sumber literatur dan teori serta hasil penelitian sejenis yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penelitian. Landasan teori digunakan untuk menguatkan metode yang digunakan untuk memecahkan permasalahan di perusahaan tersebut.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III ini berisikan metode penelitian, flowchart penelitian, Populasi dan sampel penelitian, hipotesa penelitian dan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam melakukan penelitian, serta teknik analisis data yang akan dilakukan dalam mengamati pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia (Persero).

## **BAB IV PENGUMPULAN DATA**

Bab IV ini berisikan data - data yang telah dikumpulkan dalam penelitian yang digunakan untuk mengamati pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia (Persero).

## **BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Bab V ini berisikan analisa dan pembahasan dari hasil pengumpulan data yang telah dikumpulkan.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab VI ini berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilaksanakan. Kesimpulan harus menjawab rumusan masalah dari penelitian. Saran merupakan rekomendasi yang diusulkan penulis untuk para pembuat kebijakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Saleh, M. M. (2009, Agustus). Pengaruh konsentrasi pelarut, temperatur dan waktu pemasakan pada pembuatan pulp dari sabut kelapa muda. *Jurnal Teknik Kimia*, 16(3).
- Al-Khayyath, A. A. (1994). *Etika Bekerja Dalam Islam, Terjemahan Mohammad Nurhakim*. Jakarta: Gema Insane Press.
- Anoraga, P. (2001). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, K. T. (2005, Juli). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Journal Pendidikan Penabur*, IV(4).
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Asmiarsih. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Blanchard, P. H. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bukhori, M. (1994). *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri, R. A. (2020, Februari 1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIKA*, 18(1), 1-8.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I. G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Gujarati, D. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (5 ed., Vol. 2). (R. Mangunsong, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- H. Y. Mogot, K. C. (2019, Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 881-890.
- Handayani, A. (2010, Januari-Juni). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 1(1).
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo*. Jakarta: Grasindo.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi perkasa.
- Hidayat, A. (2016, Februari). PENGARUH KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP. *12(1)*, 1693-5236.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis L.Robert and John H.Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, V. R. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Radjagrafindo persada.
- Muttaqin, A. (2010). *Pengkajian Keperawatan: Aplikasi pada Praktik Klinik*. Jakarta: Salemba Medika.
- Rahayu, I. D. (2017, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 1-9.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Saleh, M. (2009). *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Saleha. (2016, Marert). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 196-203.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto, P. K. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.