PROSES MANAJEMEN KINERJA DAN RUANG LINGKUPNYA

Muhammad Sidik

e-mail:sidikmuhammad601@gmail.com

ABSTRAK: Manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia lahir dari semangat untuk menciptakan instansi pemerintah yang profesional, berorientasi hasil, dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja. Anggaran berbasis kinerja dan ukuran kinerja. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah dengan mendorong birokrasi memastikan aktivitas yang dibiayai anggaran negara berdaya guna dan berdampak pada target-target pembangunan. Secara efisien berarti birokrasi harus memastikan penggunaan anggaran Negara secara bijak dan profesional. Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimana juga, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berarti upaya dilakukan dengan tujuan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/ perusahaan dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan efektifitas dan efisien pegawai dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya. Yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi perusahaan itu sendiri. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, motivasi kerja, pemberian kompensasi.

***ABSTRACT:** Performance management of government agencies in Indonesia was born from the enthusiasm to create government agencies that are professional, results-oriented and accountable through the application of performance management principles. Performance-based budgets and performance measures. One effort to make this happen is by encouraging the bureaucracy to ensure that activities financed by the state budget are effective and have an impact on development targets. Efficiently means the bureaucracy must ensure the use of the State budget wisely and professionally. Employee performance has become the center of attention from various groups, both government and companies or organizations in general. Such great attention to performance issues can be understood because it concerns the efficient and effective use of human resources in achieving the goals set by an organization. However, efforts to improve employee performance is something that must be done by every leader of an organization or company, including government agencies. This means that efforts are made with the aim of each employee being able to carry out work in accordance with the targets that have been set. This is because if employees cannot carry out work in accordance with predetermined standards, it is impossible for the organization/company's goals to be achieved. Meanwhile, every increase in the effectiveness and efficiency of employees in a company will improve the performance of employees carried out by a company will increase the implementation of its employees' responsibilities. Which will ultimately benefit the company organization itself. Various efforts can be made to improve employee performance starting from education, work motivation, providing compensation.*

KeyWords: Employee, Organization, Performance Management

I. Pendahuluan

Manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia lahir dari semangat untuk menciptakan instansi pemerintah yang profesional, berorientasi hasil, dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja. Anggaran berbasis kinerja dan ukuran kinerja. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah dengan mendorong birokrasi memastikan aktivitas yang dibiayai anggaran negara berdaya guna dan berdampak pada target-

target pembangunan. Secara efisien berarti birokrasi harus memastikan penggunaan anggaran negara secara ijak dan profesional. Pegawai yang melaksanakan tugasnya di dalam pemerintahan memilih peran penting dalam membantu pemerintah dalam melaksanakan dan mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran. Sumber daya manusia aparatur pemerintah pada akhirnya bertumpuh pada hasil kerja yang dilaksanakan. Dalam hal ini adalah kinerja yang dihasilkan oleh aparatur pemerintah tersebut. Kinerja aparatur yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik juga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Demikian juga sebaliknya. Bila kinerja aparatur pemerintah kurang baik maka kinerja yang di hasilkan juga akan kurang kualitasnya. Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat di pahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Bagaimana juga, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berarti upaya dilakukan dengan tujuan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/ perusahaan dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan efektifitas dan efisiensi pegawai dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya. Yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi perusahaan itu sendiri. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, motivasi kerja, pemberian kompensasi, hingga gaya kepemimpinan Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawira S. 2009).

Penilaian kinerja sulit untuk dilakukan karena tergantung pada tujuan organisasi, bentuk organisasi, kompetensi pegawai dan lain sebagainya. Pada organisasi pemerintah yang berorientasi profit penilaian kinerja pada umumnya bentuknya seragam, yang paling umum di jumpai adalah penilaian kinerja dengan menggunakan suatu daftar yang disebut DP3 meskipun ada organisasi pemerintah yang melakukan penilaian kinerja dalam bentuk yang lain seperti ujian sertifikasi dan sebagainya. Namun penilaian kinerja melalui DP3 adalah hal yang umum dilakukan penilaian.

kinerja dengan menggunakan daftar ini sebenarnya memiliki banyak kelemahan diantaranya tidak jelasnya indikator yang digunakan sebagai dasar penilaian bahkan tidak jelasnya indikator yang di gunakan sebagai dasar penilaian bahkan tidak jarang pengisian nilai kinerja tersebut dilakukan oleh pegawai. Untuk menciptakan pegawai yang enar-benar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan, faktor pembinaan merupakan suatu hal yang tidak dapat di pungkiri bahkan merupakan suatu hal keharusan guna mewujudkan sosok pegawai yang profesional sebagaimana di harapkan. Dalam pembinaan pegawai tersebut akan memfokuskan pada pengembangan pegawai karena pengembangan pegawai merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tingkah laku atau attitude yang baik sesuai dengan tuntunan pelaksanaan tugas pemerintah. Pembangunan masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas. Mencerminkan ketepatan, ketaatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang di tetapkan serta kepekaan terhadap lingkungan dan juga aspirasi yang berkembang. Hal-hal tersebut dapat berjalan dengan baik apabila masing-masing apabila pegawai dapat menjaga, memelihara dan juga mempunyai motivasi. Kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan (Ricky W. Griffin). Dari pengertian tersebut dapat agar mereka bisa dapat menyimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin di tuntun dekat dengan para bawahannya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja dengan memiliki kepemimpinan yang diharapkan secara baik.

II. PEMBAHASAN

1. Proses manajemen kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di terapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat di kelompokkan ke dalam , tingkatan kinerja tinggi , menengah atau rendah. Dapat juga di kelompokkan melampaui target sesuai target atau bawah target.

Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan (M. Manulang, 1973:77). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1. Efektifitas dan Efisiensi Efektifitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat di capai sesuai dengan kebutuhan yang di rencanakan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang di keluarkan dalam mencapai tujuan. 2. Tanggung jawab Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. 3. Disiplin Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja. 4. Inisiatif Inisiatif seorang berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Adapun proses manajemen kinerja mencakup

1. Planning Perencanaan

Perencanaan adalah proses untuk menentukan tujuan yang akan di capai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya. Melalui perencanaan seorang manajer mengidentifikasi hasil kerja yang di inginkan serta mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya. Kemudian dari tujuan tersebut maka orang-orang didalamnya mesti membuat strategi dalam mencapai tujuan yang di maksud. Tujuan tersebut dapat mengembangkan suatu rencana aktivitas suatu kerja organisasi. Perencanaan dalam manajemen sangat penting karena inilah awalan dalam melakukan sesuatu. Dalam merencanakan, ada tindakan yang mesti dilakukan menetapkan seperti apa tujuan target yang di capai, merumuskan taktik dan strategi agar tujuan dan target dapat tercapai.

Menetapkan sumber daya atau peralatan apa yang di perlukan. Dan menentukan indikator atau standar keberhasilan dalam mencapai tujuan dan target tersebut.

2. Organizing atau pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana. Dengan pengorganisasian, manajer mewujudkan rencana menjadi tindakan nyata melalui penentuan tugas, penunjukan personel dan melengkapi mereka dengan teknologi dan sumber daya yang lain.

3. Actuating atau pengarahan / kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan supaya bekerja giat serta membimbing mereka melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan. Dengan kepemimpinan, manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan serta mempengaruhi para karyawan supaya melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Proses implementasi program supaya bisa dijalankan kepada setiap pihak yang berada dalam organisasi serta dapat termotivasi agar semua pihak dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan sangat penuh kesadaran dan produktifitas yang sangat tinggi. Adapun fungsi pengarahan dan implementasi yaitu mengimplementasikan proses kepemimpinan. Pembimbing dan pemberian sebuah motivasi untuk tenaga kerja supaya mau tetap bekerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan. Memberikan tugas dan penjelasan yang teratur mengenai pekerjaan, dan menjelaskan kebijakan yang telah ditetapkan.

4. Controlling atau pengawasan/ pengendalian

Pengendalian adalah proses pengukuran kinerja, membandingkan antara hasil sesungguhnya dengan rencana serta mengambil tindakan pembetulan yang di perlukan. Melalui pengendalian, manajer melakukan kontak secara aktif dengan apa yang dilakukan oleh karyawan, mendapatkan serta menginterpretasikan laporan tentang kinerja serta menggunakan informasi tersebut untuk merencanakan tindakan yang bersifat membangun serta perubahan (scherhorn, 1996).

2. Ruang Lingkup manajemen kinerja

Dalam suatu manajemen terdapat konsep-konsep dasarnya. Konsep-konsep dasar ini ditujukan agar kegiatan dalam manajemen dapat terstruktur dan berjalan dengan lancar. Adapun konsep-konsep dasar manajemen yaitu: 1. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, yaitu suatu ilmu pengetahuan (science) yang selalu berupaya secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. 2. Manajemen sebagai seni, maksudnya yaitu sebuah seni yang digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal namun dengan menggunakan usaha yang minimal. 3. Manajemen sebagai profesi, maksudnya suatu bidang pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki keahlian sebagai pemimpin atau manajer pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu. 4. Manajemen sebagai proses, maksudnya adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Dimana masing-masing bidang ini menggunakan keahlian dan ilmu pengetahuan serta juga diikuti secara berurutan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Konsep manajemen dapat di terapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan intitusi untuk mengambil keputusan oleh pimpinan atau manajer. Di dalam manajemen, seorang manajer juga memiliki tingkatan yang berbeda yaitu:

1. Firstline, merupakan tingkat paling rendah dan kategori manajemen.

Dalam tingkatan ini, manajer bertugas untuk mengolah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja lainnya di luar tingkatan manajerial.

2. Middle line, merupakan tingkatan tengah dari kategori manajemen.

Tugasnya yaitu mengelola pekerjaan dari first line manajer dan mempertanggung jawabkan nya pada seorang top manajer.

3. Top manajer, ini merupakan tingkatan paling tinggi dalam suatu organisasi yang memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan terhadap organisasi yang di jalankan serta bertugas untuk menyusun rencana dan tujuan yang akan di capai oleh suatu perusahaan. Adapun ruang lingkup dalam manajemen yang di maksud adalah

- a. Ruang lingkup eksternal Ruang lingkup eksternal juga memiliki 2 bagian yaitu ruang lingkup umum dan ruang lingkup khusus. Lingkungan umum, meliputi ekonomi, politik, hukum, sosio cultural (budaya), teknologi, dimensi internasional (seperti globalisasi dan paham ekonomi) dan kondisi lingkungan alam.

1. Lingkungan Luar (Eksternal) Terdiri dari: } Lingkungan Umum •

- a. Ekonomi Dimensi ekonomi (economic dimension) adalah dimensi lingkungan umum yang mencakup kesehatan ekonomi secara umum dari suatu negara atau wilayah tempat sebuah organisasi beroperasi. •

- b. Hukum-Politik Dimensi hukum-politik (legal-political dimension) merupakan dimensi lingkungan umum yang mencakup peraturan pemerintah ditingkat lokal, negara bagian, dan federal, serta aktivitas politik yang dirancang untuk memengaruhi perilaku perusahaan. •

- c. Sosio Kultural (Sosial Budaya) Dimensi sosial budaya (Sociocultural dimension) ialah dimensi lingkungan umum yang mencakup karakteristik demografi, norma, kebiasaan, dan nilai-nilai masyarakat tempat organisasi bergerak di dalamnya.

- d. • Teknologi Dimensi teknologi (technological dimension) berupa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam industri tertentu, serta masyarakat secara luas.

- e. • Internasional Dimensi internasional (international dimension) ialah peristiwa yang berasal dari negara asing, serta peluang bagi perusahaan Amerika di Negara lain. Seperti globalisasi dan paham Sedangkan lingkungan khusus meliputi pemilik (stockholder), customer, klien, pemasok (supplier), pesaing, suplai tenaga kerja, badan pemerintah, lembaga keuangan, media dan serikat pekerja. b. Ruang lingkup internal Ruang lingkup internal dalam manajemen meliputi yaitu manusia (specialized dan manajerial personal), financial (sumber, alokasi dan control

dana), fisik (gedung, kantor dll) sistem dan teknologi, serta sistem nilai dan budaya organisasi. Menurut lembaga ahli project management institute. Manajemen memiliki 3 ruang lingkup.

utama yaitu merencanakan (planning), pengawasan (controlling) dan penutup (closing). Hal ini dapat menyadarkan kita bahwa, manajemen sangat penting bagi kita dalam mengatur tata kehidupan kita. Dalam konteks ruang lingkup manajemen dalam kehidupan kita hampir setiap rencana yang akan kita lakukan selalu mengandung unsur manajemen, baik yang dilakukan secara individu maupun tindakan yang dilakukan secara berkelompok.

Dengan begitu manajemen memiliki ruang lingkup yang luas yang mencakup seluruh kegiatan kita serta berkaca dari sejarah dahulu dalam penerapan manajemen, tentunya kita harus menerapkan manajemen dalam kehidupan sekarang dengan lebih baik. Maka cara penerapan yang baik akan mendapat hasil yang lebih baik.

Lingkungan Khusus (Tugas) •

a. Pemilik (Stockholder) Orang yang menentukan nasib perusahaan dan membentuk jaringan antar stockholder serta organisasi. •

b. Pelanggan (Customer) Pelanggan adalah orang dan organisasi di dalam lingkungan yang membeli barang atau jasa dari organisasi. •

c. Pemasok (Supplier) Pemasok adalah orang dan organisasi yang menyediakan bahan baku kepada pihak lain yang menggunakannya untuk menghasilkan suatu produk.

d. • Pesaing (Competitor) Pesaing ialah organisasi lain dalam industri atau jenis usaha yang sama yang menyediakan barang atau jasa kepada sekelompok pelanggan yang sama. •

e. Badan Pemerintah Badan atau perwakilan pemerintah pada tingkat lokal, daerah dan pusat sebagai penegak hukum dan peraturan yang berpengaruh terhadap kegiatan operasional organisasi. •

f. Lembaga Keuangan Perusahaan akan tergantung pada lembaga keuangan karena lembaga keuangan akan memberikan input modal keuangan. Lembaga keuangan juga menjadi perantara bagi organisasi ke pasar keuangan. Pasar keuangan akan memperlancar aliran dana dari pihak surplus dana ke pihak yang membutuhkan dana atau defisit dana. Manajer harus menentukan alternatif pendanaan (hutang, obligasi, jual saham, leasing) yang paling murah dan fleksibel.

• Serikat Pekerja Serikat pekerja

yaitu organisasi yang menghimpun para pekerja untuk memperjuang Lingkungan Dalam (Internal) Terdiri dari:

• a. Manusia/pekerja (specialized dan manajerial personal) Pekerja merupakan sumber daya organisasi. Jika karyawan dan organisasi atau manajer mempunyai tujuan dan maksud tertentu yang sama maka organisasi akan berjalan dengan efektif dan tercapainya tujuan perusahaan. Tetapi kondisi tersebut tidak mudah dijelaskan dan dilaksanakan. Akibatnya sering terjadi tarik menarik antara keduanya. Contoh: manajemen tidak membayar upah sesuai upah minimum. Salah satu cara ESOP (Employee Stock Ownership Plan), dimana karyawan baik langsung maupun tidak langsung memiliki saham perusahaan di tempat mereka bekerja.

• b. Finansial (sumber, alokasi, dan kontrol dana) Sumber, alokasi dan kontrol dana pada dasarnya adalah manajemen keuangan. Manajemen keuangan adalah proses atau fungsi dalam apapun jenis usaha karena manajemen keuangan membantu kita menilai apakah operasi usaha telah menghasilkan laba bersih atau rugi bersih.

c. Fasilitas fisik Sarana-sarana untuk memperlancar kegiatan organisasi atau perusahaan. Seperti gedung, kantor, dan lain-lain.

Teknologi Teknologi ialah pengetahuan, alat bantu, teknik, dan aktivitas yang digunakan untuk mengubah bahan masukan organisasi menjadi hasil keluarannya.

- e. Sistem nilai dan budaya organisasi/perusahaan Sistem nilai dan budaya merupakan sistem yang berupa sekumpulan nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma pokok yang dibagi bersama oleh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

III. PENUTUP

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa : • Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, Manajemen pendidikan adalah suatu proses dalam pengaturan organisasi/lembaga pendidikan menjadi sistem untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. • Ruang Lingkup Manajemen terdiri atas Lingkungan Luar (Eksternal) yang meliputi Lingkungan Umum (diantaranya: Ekonomi, Hukum-Politik, Sosio Kultural (Sosial Budaya), Teknologi, dan Internasional) dan Lingkungan Khusus (Tugas) (diantaranya: Pemilik (Stockholder), Pelanggan (Customer), Pemasok (Supplier), Pesaing (Competitor), Badan Pemerintah, Lembaga Keuangan, Serikat Pekerja), serta Lingkungan Dalam (Internal) yang meliputi Manusia/pekerja (specialized dan manajerial personal) Finansial (sumber, alokasi, dan kontrol dana), Teknologi, Sistem nilai dan budaya organisasi/perusahaan.

Sedangkan, Ruang lingkup manajemen pendidikan dapat dibagi berdasarkan wilayah kerja, obyek garapan, urutan kegiatan, dan pelaksana. • Manfaat manajemen pendidikan yaitu untuk mengelola dan memperbaiki seluruh komponen pendidikan mulai dari proses pembelajaran, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan bermutu tinggi. Manajemen pendidikan apabila dilaksanakan dengan baik dan konsisten akan berdampak baik untuk pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Liyas, N.J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri.

JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017: 121-129. Luthans, F. (2014). Organization Behavior. New York: McGraw Hill international

Siregar, N.I. (2009). Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Jurnal Analitika Volume I No. 1 Juni 2009: 68-77.

Sofya, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. Jurnal Penelitian. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Telkom