

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar

Lamria Rini Melati Siregar<sup>1</sup>, Susy Alestriani Sibagariang<sup>2</sup>, Benjamin Albert Simamora<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; lamriamelati23@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; susysibagariang@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; bjmmora@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Leadership;  
Work Discipline;  
Employee Performance

#### Article history:

Received 2022-06-11

Revised 2022-08-09

Accepted 2022-11-02

### ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant influence between leadership and work discipline on PT employees' performance. Indah Logistik Cargo Pematangsiantar Branch, either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative with a sample of 30 respondents data collection techniques using questionnaires and documentation. The data obtained were analyzed using multiple linear regression. The research results are that leadership and work discipline positively and significantly affect employee performance with the regression equation  $Y = 38.737 + 0.095 X_1 + 0.149 X_2 + e$ . Hypothesis testing is obtained if the calculated F value  $>$  F table or  $(3.412 > 3.34)$ . It is also strengthened by a significant probability of  $0.048 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected, and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously and partially between leadership and work discipline on PT employees' performance. Indah Logistics Cargo Pematangsiantar Branch.

*This is an open-access article under the CC BY license.*



### Corresponding Author:

Lamria Rini Melati Siregar

Universitas HKBP Nommensen Pematang Siantar, Indonesia; lamriamelati23@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi dengan berbagai tujuan. Kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan pengelolaan faktor produksi yang terdiri dari sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hubungan antara faktor-faktor tersebut, sehingga harus mengelola semaksimal mungkin agar bekerja lebih efektif dan efisien khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila fungsi manajemennya juga berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang terkait langsung dengan kegiatan perusahaan dan ini memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Ketika sebuah perusahaan membutuhkan talenta yang potensial, baik manajemen atau kepemimpinan maupun karyawan dapat berdistribusi dan menjalankan tugasnya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena semua kegiatan perusahaan melibatkan tindakan sumber daya manusia. Dalam era globalisasi ditandai

dengan pesatnya perkembangan segala aktivitas bisnis. Seiring berjalannya waktu, kemajuan teknologi dan informasi yang mendorong perubahan, bisnis harus berani melakukan perubahan strategis yang memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan.

Kepemimpinan itu sendiri adalah pola pikir yang diperhatikan seorang pemimpin ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain. Karena tindakan yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah kepemimpinan, maka kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja dalam perusahaan.

Menurut Gary (dalam Nel Arianty 2018:5) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok organisasi". Sedangkan, menurut Kartono (dalam Any dan Bagus 2018:18) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain".

Peningkatan kinerja karyawan didorong untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan actual organisasi dan keinginan tenaga kerja. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan berbeda, dan para pemimpin harus mampu menerapkan kepemimpinan yang berbeda untuk situasi yang sesuai dengan keadaan yang dihadapi perusahaan. Selain kepemimpinan dalam suatu perusahaan, disiplin kerja juga sama pentingnya dalam keberhasilan perusahaan karena dalam lingkungan yang disiplin dapat melaksanakan rencana kerjanya dan memenuhi tujuannya

Menurut Wardana (dalam Any dan Bagus 2018:18) "disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada". Pendapat lain tentang disiplin oleh Hasibuan (dalam Ade dan Hariyaty 2021:121) "disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku".

Disiplin digambarkan sebagai seperangkat aturan, pedoman, dan praktik yang mengontrol perilaku individu dan kelompok dalam perusahaan. Dengan kata lain disiplin karyawan adalah suatu jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka secara sukarela saling bekerjasama untuk meningkatkan hasil kerja.

Kemampuan perusahaan untuk memperoleh kinerja yang tinggi sebagian besar disebabkan oleh karyawan yang berkualitas dan efektivitas yang memadai. Kinerja karyawan yang menghasilkan barang dengan kualitas dan kuantitas tinggi yang memenuhi standar akan memenangkan hati masyarakat. Kinerja karyawan ditentukan oleh hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya dan kewajibannya yang telah dilimpahkan kepadanya.

PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar merupakan salah satu jasa dalam pengiriman barang/paket yang mengirim barang/paket ke seluruh Indonesia, tidak hanya barang/paket kecil saja tetapi PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar juga melayani pengiriman barang dalam bentuk besar seperti pengiriman barang motor, dan lain sebagainya yang tentunya di packing dengan sangat aman sampai kepada tujuan. Tentunya karyawan yang terdapat di dalamnya merupakan karyawan yang profesional dan berpengalaman di bidangnya. Maka dalam memberikan konsumen layanan yang unggul dengan harga yang kompetitif dan menanamkan kepercayaan pada PT. Indah Logistik Cargo barang untuk mengirimkan barang dalam keadaan baik dan tidak rusak sampai tujuan, merupakan komitmen perusahaan terhadap kepuasan pelanggan dengan jasa pengiriman barang ini.

Permasalahan yang terlihat dari kepemimpinan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar adalah kurangnya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan melihat permasalahan pada kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu

dibutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga mampu memaksimalkan kinerja karyawan.

Nur Cahyadi dan Heru Baskoro dalam penelitiannya di PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya tentang analisis kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Cahyadi & Baskoro, 2022).

Ni Putu Feby Krisma Dewi dalam tulisannya juga mengungkapkan hal yang sama, yaitu tentang penelitian pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pada Front Office Department di Padma Resort Legian. Hasilnya dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian sebesar 56,9%. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan dan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian. Hasil penelitian mengindikasikan semakin baik penerapan kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada front office department di Padma Resort Legian. Hasil penelitian mengindikasikan semakin meningkat penerapan disiplin kerja maka berdampak semakin tinggi kinerja karyawan (Dewi, 2022).

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Yurasti dan Putri pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$ . Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pasaman dengan nilai signifikan  $0,615 > \alpha > 0,05$  (Yurasti & Putri, 2022).

Mawarsih mengungkapkan keterkaitan antara motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Penelitiannya dilakukan di PT. Wahana Trans Lestari Medan. Pada akhir penelitian ditemukan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, dan secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari (Mawarsih, 2022).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun objek penelitiannya adalah pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Rancangan penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden yaitu seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu dengan cara memperoleh data secara langsung dari perusahaan yang diteliti dan pengumpulan data angket (kuesioner) yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Sebelum angket disebarakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan instrument penelitian dalam uji coba validitas dan reabilitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument penelitian. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui gambaran hasil penelitian. Pengujian analisis dilakukan dengan uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan uji determinasi (R<sup>2</sup>).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar, yaitu sebagai berikut :

### Hasil Deskriptif Analisis Data

#### *Angket Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*

Berdasarkan hasil data kepemimpinan melalui angket yang terdiri dari 20 pernyataan dan harus ditanggapi kemudian disebarakan kepada 30 orang responden. Kuesioner untuk validitas kepemimpinan dalam penelitian ini dengan r tabel sebesar 0,361 dan memperlihatkan bahwa memiliki r hitung > r tabel. Begitu juga dengan data disiplin kerja dimana angket yang terdiri dari 20 pernyataan dan ditanggapi kemudian disebarakan kepada 30 responden. Kuesioner untuk validitas disiplin kerja dalam penelitian ini juga dengan r tabel sebesar 0,361 dan memperlihatkan bahwa r hitung > r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa 40 pernyataan pada angket variabel kepemimpinan dan disiplin kerja ini dinyatakan valid dan dapat diuji, sehingga sudah layak digunakan sebagai pengukuran pada variabel penelitian.

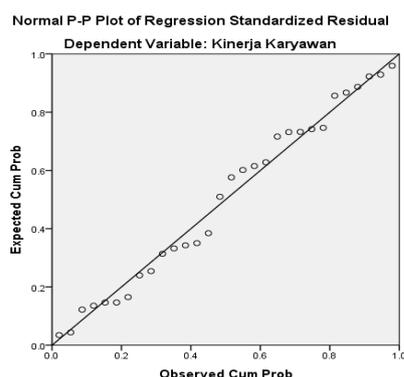
### Teknik Analisis Data

#### *Uji Linearitas*

Berdasarkan uji linearitas pada uji ini variabel X1 memiliki hubungan yang linear terhadap variabel Y dimana nilai signifikan deviasi dari kepemimpinan senilai 0,536 > 0,05. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja dimana nilai signifikan deviasi adalah 0,745 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

#### *Uji Normalitas*

Berdasarkan hasil uji normalitas menyatakan nilai residual dari variabel independen dan dependen dari sampel (N) yaitu 30, nilai signifikan sebesar 0,200 menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai residunya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti ketiga variabel data menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>. Maka, untuk pengujian hipotesis dapat digunakan model regresi.



Pada Kurva Normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh, menunjukkan bahwa model asumsi konsisten dengan normalitas dan layak untuk diterapkan.

### Uji Multikolinearitas

Dengan menguji korelasi antar variabel bebas yang akan dimasukkan ke dalam persamaan regresi, maka dilakukan uji multikolinearitas. Multikolinearitas ditandai apabila antar variabel ada korelasi yang tinggi yaitu dengan memperhatikan tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF yang dihasilkan  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil multikolinearitas bisa dilihat nilai tolerance dari kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai  $> 0,10$  dan memiliki nilai VIF  $< 10$ , sehingga dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis linear berganda maka dapat di berikan penjelasan sebagai berikut : Pertama, Nilai konstanta (a) sebesar 38,737 artinya apabila variabel Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai positif sebesar 38,737. Kedua, Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1), bernilai positif sebesar 0,095 menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar. Ketiga, Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X2), bernilai positif sebesar 0,149 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sebelum memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis, terlebih dahulu tentukan ttabel hasil dari  $df = n - k - 1$  ( $30 - 2 - 1 = 27$ ). Jadi, ttabel yang didapat dari tabel statistik adalah 1,703.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial dalam diperoleh hasil berikut : Pertama, Ha1 = Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 2,270. Artinya, bahwa thitung  $>$  ttabel (1,703) serta nilai signifikan  $0,031 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Ha2 = Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,230. Artinya, bahwa thitung  $>$  ttabel (1,703) serta nilai signifikan  $0,34 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan Ha2 diterima. Oleh karena itu, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas dalam model memiliki dampak pada variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Pengujian hipotesis secara simultan digunakan dalam penelitian ini untuk menilai interaksi antara variabel bebas kepemimpinan dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel.

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,048 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Atau menentukan pengujian dengan menggunakan cara lain yaitu pada kolom F diatas nilai Fhitung adalah 3,412 sedangkan pada Ftabel diperoleh nilai dari df1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$  dan df2 (n-k) atau  $30-2 = 28$  dan menghasilkan Ftabel sebesar 3.34 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung  $>$  Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi (R<sup>2</sup>) adalah ukuran persentase yang dipakai untuk mengukur seberapa akurat atau cocok hubungan persamaan regresi antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,143. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yakni kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 14,3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 14,3%) yaitu 85,7% yang dipengaruhi dari variabel lain diluar penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut : *Pertama*, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan. Pelaksanaan kepemimpinan yang baik diyakini akan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. *Kedua*, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik agar kinerja karyawan juga dapat meningkat. *Ketiga*, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan antara kinerja karyawan. Dengan dilakukannya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan perusahaan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pematangsiantar.

## REFERENSI

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Arianty, Nel. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan". *Jurnal Manajemen Tools*. Vol 5(1): hal. 1-17.
- Bukit, Benjamin. Malusa, Tasman. Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya: Analyst of the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Putrasean Rubber Industry Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), 116-129.
- Dewi, N. P. F. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada front office department di padma resort legian: The effect of leadership and work discipline on employee performance at the front office department at padma resort legian. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(6), 1626-1642.
- Dewi, Desilia Purnama. Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Universitas

Pamulang Press.

- Isvandiari, Any. Idris, Bagus Al. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang". *Jurnal JIBEKA*. Vol. 12 (1): hal. 17-22.
- Mawarsih, E. 2021. "Keterkaitan Antara Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis (JIMEIS)*. Vol. 1 (2).
- Muslimat, Ade. Wahid, Hariyaty Ab. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*. Vol. 4 (2): hal. 120-127.
- Yurasti, Y., & Putri, R. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 204-212.

