

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEROPRIMA FOOD SERVICE DI KABUPATEN MAROS

Asrullah, Andi Irwan², H. Baharuddin³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
asrullahasrul1234@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang karyawan. Sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Analisis persentase digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden. Program Microsoft Office Excel dan SPSS versi 26 digunakan untuk mengolah data. Uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R²), dan analisis regresi linear berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel (4.480 > 1.996), dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.00 < 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung < ttabel (1.598 < 1.996), dengan signifikansi lebih besar dari 0.05 (0.115 > 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel kedisiplinan (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X2) berdampak negatif dan tidak signifikan.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kedisiplinan kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini juga membantu mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik. Karena itu, disiplin harus dipupuk dan dipelihara dengan baik karena jika tidak, akan menyebabkan pelaksanaan tugas menjadi lebih lambat, yang akan berdampak buruk pada perusahaan. Gaya kepemimpinan sangat penting selain kedisiplinan. Pemimpin perusahaan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan adil bagi karyawan. Untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang diinginkan, seseorang menggunakan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat diciptakan dengan menggabungkan tujuan dengan tujuan individu. (Azahraty, 2018:25). PT. Aeroprima Food Service merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan catering bagi maskapai penerbangan diantaranya Garuda Indonesia Group (Garuda, Citilink, Sriwijaya dan Airfast Indonesia). Produksi makanan catering berada di Jl Airpot No 57 Maros. Dalam operasinya, perusahaan harus mengatur dan mengarahkan karyawannya agar mereka dapat melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Untuk tetap bertahan dalam persaingan global, karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka lebih banyak produktivitas perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan, PT. Aeroprima Food Service telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memberikan mereka sarana untuk meningkatkan kinerja mereka. Pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, dll. Semua itu diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawannya yang bekerja didalamnya benar-

benaraterjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkataproduktivitas. Berdasarkan uraian *research* gap di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kedisiplinan Danagaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeroprima Food Service Di Kabupaten Maros

Masalah

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros?
3. Diantara kedisiplinan dan gaya kepemimpinan manakah yang lebih kuat pengaruhnya secara simultan terhadap kinerjaakaryawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros?

Tujuan

1. Untuk mengetahuiapengaruh kedisiplinan terhadapkinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros
2. Untuk mengetahuiapengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dan signifikan diantara variabel kedisiplinan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprima Food Service di Kabupaten Maros

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku," menurut Hasibuan (2019:193).

Menurut Latainer, "disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku", menurut Sutrisno (2019:87).

Memotivasi karyawan untuk mendisiplinkanadiri dalam melakukan pekerjaan secara individu maupun kelompok adalah salah satu cara untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi. Disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan dan peraturan perusahaan sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja terbaik

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu disebut kepemimpinan, menurut Robbins & Judge (2015: 249). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016: 170). Robbins & Judge (2015) Kepemimpinan transformasionaladalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki kekuatan yang luar biasa untuk mempengaruhi pengikutnya.

Peneliti menemukan bahwa gayaakepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dapatmempengaruhi dan mengontrol bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpinharus memiliki standar perilaku yang positifagar dapat mempengaruhi bawahannya juga. Di sisi lain, seorangapemimpin harus dapat memahami bawahannya dan membantu mereka memenuhi kebutuhan mereka untuk mencapai tujuan. Bagaimana seorang pemimpin berperilaku dapat mempengaruhi bawahannya...

3. Pengertian Kinerja Karyawan

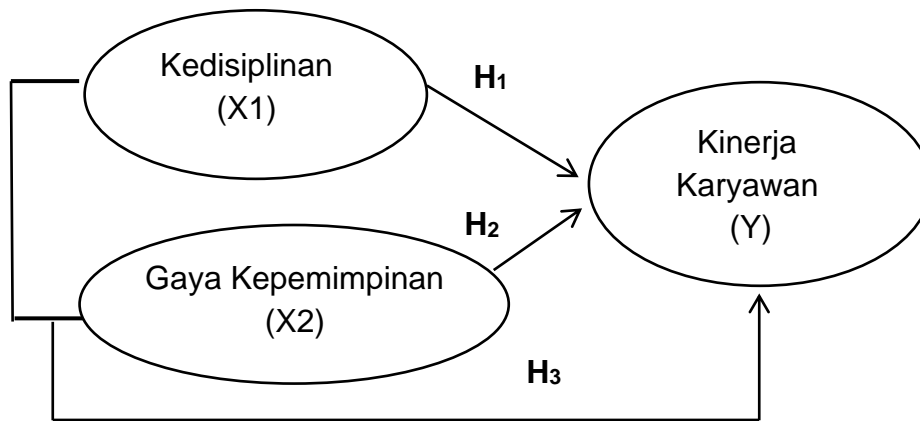
Wibowo (2014) mendefinisikan kinerja sebagai produk pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi.

Mangkunegara menyampaikan pendapat tambahan. (dalam Pratiwi, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan Hasibuan (dalam Animun, 2017) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada waktu, kesungguhan, keahlian, dan pengalaman.

Selain itu, menurut Ganyang (2018), kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka di suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu.

4. Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



5. Hipotesis

H1 Diduga bahwa Kedisiplinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aeroprima Food Service.

H2 Diduga bahwa Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aeroprima Food Service.

H3 Diduga bahwa Kedisiplinan (X1) lebih dan berpengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Aeroprima Food Service.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel.

Kedisiplinan adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhan menjalankan peraturan organisasi (Slamet, 2017).

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2019)

Kinerjalkaryawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004)

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen; α = Nilai Konstanta; B_1B_2 = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai n; X_1X_2 = Variabel independen ke 1 sampai n; ϵ = error.

Teknik analisis ini dipilih oleh peneliti karena selain untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja (X1) dan *Stress* Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Shift* Kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

| Variabel | Butir Pernyataan | Validitas | | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|------------|
| | | r _{hitung} | r _{tabel} | |
| Kedisiplinan | X _{1.1} | 0.5644 | 0,235 | Valid |
| | X _{1.2} | 0.5968 | | Valid |
| | X _{1.3} | 0.6309 | | Valid |
| | X _{1.4} | 0.7046 | | Valid |
| | X _{1.5} | 0.6558 | | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X ₂) | X _{2.1} | 0.6229 | 0,235 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.7378 | | Valid |
| | X _{2.3} | 0.6388 | | Valid |
| | X _{2.4} | 0.7141 | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y ₁ | 0.5307 | 0,235 | Valid |
| | Y ₂ | 0.5886 | | Valid |
| | Y ₃ | 0.7804 | | Valid |
| | Y ₄ | 0.5969 | | Valid |
| | Y ₅ | 0.6407 | | Valid |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan X1, X2 dan Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

| 2. Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Standar | Keterangan |
|------------------------|------------------|---------------|------------|
| Kedisiplinan (X1) | 0,62 | 0,6 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,61 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,62 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4. Nilai *Cronbach Alpha* kedisiplinan sebesar 0,62, nilai *Cronbach Alpha* gaya kepemimpinan sebesar 0,61 dan nilai *Cronbach Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,62, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner diatas dinyatakan reliabel.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

| Variabel Bebas | t | Signifikansi |
|------------------------|-------|--------------|
| Kedisiplinan (X1) | 4.480 | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 1.598 | 0.115 |

a) Kedisiplinan

Hasil statistik uji t untuk variabel X₁ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.480 dan t_{tabel} 1.996 (df=67) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.480 > 1.996), dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,520 maka hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan **diterima**.

b) Gaya Kepemimpinan

Hasil statistik uji t untuk variabel X₂ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,598 dan t_{tabel} 1,996 (df=67) karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,598 < 1,996), dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,115 < 0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,222 maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

b. Uji-F (Simultan)

| 6. ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 148.461 | 2 | 74.230 | 16.217 | .000 ^b |
| | Residual | 306.682 | 67 | 4.577 | | |
| | Total | 455.143 | 69 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan | | | | | | |

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan data pada kolom F diatas nilai F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 16,217 sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari df1 (k-1) dan df2 (n-k) atau 70-3 = 67 pada tabel F yang menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,217>3,13) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .571 ^a | .326 | .306 | 2.13947 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan | | | | |

Berdasarkan tabel diatas pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (4,480) < ttabel (1996), dengan taraf signifikansi 0,000 > 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hamidah (2018) mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2017) yang mengatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Aeroprime Food Service sikap disiplinnyasudah tergolong tinggi. Artinya karyawan telah menunjukkan sikap ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan atau aturan yang berlaku dengan indikator ketaatan karyawan terhadap peraturan, kehadiran karyawan setiap hari, megenakan pakaian kerja dan tanda pengenalan dan ketepatan jam kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kedisiplinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya dengan adanya kedisiplinan kerja yang yang baik akan membuat pekerjaan yang **dilakukan semakin efektif dan efisien.**

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung (1,598) < ttabel (1996), dengan taraf signifikansi 0,115 > 0,05. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin et al., (2019) dan Firstie & Madina, (2017) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Rompas et al., dan Mogot et al., (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan kata lain, baik atau buruknya gaya kepemimpinan tidak akan mengubah kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aeroprime Food Service maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.480 > 1.996$), dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprime Food Service.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.598 < 1.996$), dengan signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.115 > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Aeroprime Food Service.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dari hasil penelitian ini disarankan hal-hal sebagai berikut:

Keterbatasan dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai inspirasi untuk pengembangan penelitian di masa depan. Misalnya, variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat ditambahkan ke penelitian ini, seperti motivasi kerja. Selain itu, variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, seperti komitmen atau motivasi untuk organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Y., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2022). Peranan Tenaga Administrasi dalam Peningkatan Mutu Layanan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 9145–9151.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. P. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Ekawati, A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 735–747.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*.
- Helpiana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Transwisata Periode 2019-2021. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15747–15758.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey pada karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 3(3).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.