

PERAN PEMIMPIN DALAM MENERAPKAN DISIPLIN KERJA GUNA MEMBANGUN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

THE ROLE OF LEADERS IN IMPLEMENTING DISCIPLINE WORK TO BUILD IMPROVED EMPLOYEE PERFORMANCE

Is Fadhillah¹⁾, Iis Suryani.²⁾ Nur alna mra aisyah³⁾

^{1,2,3} Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Correspondence author: isfadhillah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the role of leaders in implementing work discipline to improve employee performance and to identify the obstacles they face. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews and observations, and analyzed using data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that at PT. Berkat Indo Perkasa, leaders provide opportunities for employee participation in rule-making and problem-solving, while consistently enforcing work discipline. This creates a conducive work environment and improves employee performance. A collaborative approach to enforcing discipline has been shown to enhance individual responsibility and achieve organizational goals. This study highlights the crucial role of leaders in implementing work discipline as a key factor in improving performance, offering new perspectives in human resource management.

Keywords: *Role of Leaders; Work Discipline; Employees Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, lalu dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di PT. Berkat Indo Perkasa, pemimpin memberi ruang partisipasi karyawan dalam penyusunan aturan dan penyelesaian masalah, serta konsisten menegakkan disiplin kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan kolaboratif dalam penerapan disiplin kerja terbukti meningkatkan tanggung jawab individu dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam penerapan disiplin kerja sebagai faktor kunci peningkatan kinerja, serta memberikan perspektif baru dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Peran Pemimpin; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global industri yang semakin ketat, kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama keberhasilan organisasi. Dimana karyawan merupakan salah satu aset penting dalam perjalanan suatu organisasi dan tingkat kinerja mereka menjadi indikator dalam keberhasilan suatu industri atau perusahaan. Dalam hal ini aspek fundamental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja. Adanya disiplin kerja yang tinggi menjadikan cerminan sikap dalam hal bertanggung jawab pada kedisiplinan waktu dan juga kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun demikian, dalam penerapan disiplin kerja tentunya tidak dapat terbentuk secara alami maupun spontan, akan tetapi perlu adanya pembangunan melalui sistem yang kuat, termasuk di dalamnya kepemimpinan yang efektif. Peran pemimpin menjadi sangat penting tentunya tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembentuk nilai guna menuju budaya kerja suatu perusahaan yang kondusif.

Namun, dalam kenyataannya, masih banyak organisasi maupun perusahaan menghadapi tantangan dalam menerapkan disiplin kerja karena kurangnya peran pemimpin. Tentunya kurangnya pemimpin ini berkaitan dengan ketegasan, inkonsistensi dalam pemberian sanksi atau penghargaan dan minimnya komunikasi yang dilakukan secara efektif, sehingga menyebabkan penurunan kedisiplinan yang berdampak pada turunnya produktivitas yang dapat mempengaruhi pencapaian

target kerja para karyawan yang tentunya berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Dalam hal ini tentu perlu adanya pengawasan dan ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap karyawan tentunya dapat membentuk pribadi karyawan yang bertanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dari karyawan, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan sendiri akan dapat diperoleh suasana kerja yang kondusif yang akan menambah semangat dan memotivasi diri dalam bekerja. Disiplin kerja dapat membawa sesuatu yang memiliki manfaat besar terutama dalam peningkatan kinerja karyawan (Sinambela, 2017). Demikian halnya dengan PT. Berkat Indo Perkasa, melalui pra prasurey yang dilakukan peneliti pada Kepala Cabang PT. Berkat Indo Perkasa diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini, Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya pengaduan permasalahan atas kinerja yang dilakukan karyawan di PT. Berkat Indo Perkasa seperti terlambat datang menemui *customers*, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana, peningkatan tingkat kesalahan karena karyawan kurang berfokus pada tugas mereka dan ketidak stabilan dalam kinerja karyawan.

Tabel 1. Penurunan Presensi Karyawan PT. Berkah Indo Perkasa

<u>Tahun</u>	<u>Prosentase Presensi</u>
2021	81,45%
2022	60,35%
2023	30,50%

Sumber: Hasil wawancara informan 2024

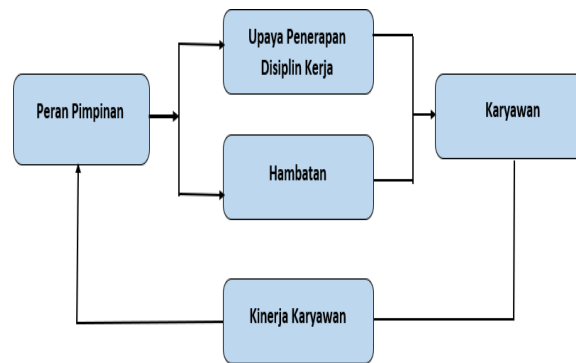
Penurunan presensi data karyawan dalam bekerja, pada tahun 2021-2023 PT Berkah Indo Perkasa. Tingkat absensi data karyawan sebesar 81,45%, Pada tahun 2022 sebesar 60,35%, Sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan sampai di angka 30,50%, yang disini berarti bahwa pada PT Berkah Indo Perkasa mengalami penurunan disiplin kerja yang cukup signifikan. Dalam penelitian Muliani & Indrawati, (2016) menetapkan batas bahwa tingkat absensi: 0–2% menunjukkan disiplin dalam level baik; dan >10% tidak wajar Berangkat dari realitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai sejauh mana peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja guna membentuk peningkatan kinerja karyawan di PT Berkah Indo Perkasa.

Penelitian ini penting dilakukan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya kerja yang produktif dan disiplin.

MATERI DAN METODE

Pentingnya peran pemimpin dalam membentuk disiplin kerja guna meningkatkan kinerja, diantaranya adalah Penelitian oleh Esisuarni et al. (2022) menunjukkan bahwa

kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu, penelitian dari Hermana dan Nurhasanah (2022) juga menghasilkan peran pemimpin dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian Maudy, R., & Wati, L. N. (2022), juga menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Khotifah Siregar, N., & Risal, T. (2021) yang mengungkapkan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara peran pemimpin, disiplin dengan pembentukan kinerja karyawan. Tentunya dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini relevan dengan definisi dari pemimpin itu sendiri, dimana Pemimpin merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi orang lain, membimbing, dan juga mengarahkan seseorang untuk dapat mencapai tujuan, baik untuk individu maupun organisasi, dari definisi ini menunjukkan pentingnya pengaruh dan kemampuan pemimpin dalam mendorong karyawan guna menuju pencapaian tugas sesuai dengan target kerja yang diharapkan (Eni, 2021).



Gambar 1. Kerangka Toritis Peranan Pemimpin Dalam Penerapan Disiplin Kerja
Sumber: Peneliti (2024)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif diskriptif yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam dari makna fenomena yang kompleks (Sugiyono, 2017). Oleh karenanya, penelitian bertujuan dalam memahami sejauh mana peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja guna membentuk peningkatan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui purposive sampling dengan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pastinya pihak-pihak yang berhubungan dengan PT Berkat Indo Perkasa Jember, khususnya Kepala Cabang dan juga karyawan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, melalui wawancara, pengamatan secara langsung (observasi) dan juga studi dokumentasi.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dengan Kepala cabang dan karyawan diperoleh data melalui pemahaman secara langsung terkait peran

pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja melalui absensi kehadiran dan kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan melalui aturan yang berlaku dan deadline yang diberikan. Pada observasi dilakukan melalui pengamatan di lapangan terkait perilaku dan sikap pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja, dengan memantau kehadiran dan ketepatan waktu karyawan setiap harinya melalui apel pagi yang diselenggarakan perusahaan, sehingga diperoleh hasil kinerja karyawan melalui studi dokumentasi dari hasil kinerja karyawan di PT. Berkat Indo Perkasa berupa catatan (dokumen) internal dari perusahaan dan dokumen perincian daftar data hadir karyawan yang selalu diinput setiap harinya. Proses Analisa data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data melalui penarikan kesimpulan (Raco, 2018). Dengan penggunaan metode kualitatif ini diharapkan penelitian ini Ha memberikan pemahaman secara komprehensif terkait peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja guna peningkatan kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran pemimpin dalam mengambil keputusan merupakan hal yang sangat penting, karena pemimpin merupakan tumpuan dalam memberikan arahan dan keputusan dari setiap upaya yang dilakukan. Semua kegiatan pengambilan keputusan dan dalam proses pertanggungjawaban atas keputusan yang telah diambil merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin, oleh karena itu peran pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang sedang dipimpinya sehingga pemimpin harus bisa bijak dalam hal pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi. Sesuai dengan fokus utama dalam penelitian yaitu dalam menerapkan disiplin kerja karyawan, peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja keseluruhan karyawan PT Berkat Indo Perkasa

Peran pemimpin dalam hal ini berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan lebih kepada mengikutkan semua karyawan dalam pengambilan keputusan. Robbins dan Judge (2017) mengungkapkan bahwa adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan dapat mempercepat penyelesaian terhadap suatu masalah karena adanya ide dan solusi yang beragam dapat dikumpulkan kemudian dilakukan analisis secara bersama-sama.

Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan yang lebih tepat dan efektif. Kondisi ini dapat mempengaruhi terjadinya tingkat kedisiplinan akibat kolaborasi yang efektif dalam pengambilan keputusan dengan bawahan, sehingga beban yang dipikul oleh pimpinan dan karyawan tidak terlalu berat dan hasil keputusan merupakan kesepakatan bersama, sehingga memunculkan komitmen dalam menjalankan keputusan yang telah dibuat berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan memberikan ruang untuk saling

berpendapat dalam menyelesaikan masalah yang ada, hal ini memberikan dampak positif karena bawahan akan merasa ikut berkontribusi dalam setiap upaya disiplin dan upaya penyelesaian masalah yang ada. Salah satu informan menyampaikan dalam kutipan wawancara sebagai berikut :

“Dalam menilai peran yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan baik secara umum maupun disiplin secara khusus berdasarkan hasil kerja karyawan yaitu lebih memilih pertama tama *berembuk* dan sudah pasti beliau sangat berkontribusi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan” (YM, Mei 2024).

Tentunya dari hasil kutipan wawancara tersebut yang menggambarkan peran pimpinan dalam hal ini sangat berkontribusi dan dilakukan dengan bersama sama. Dengan memberikan ruang untuk *berembuk* (saling berpendapat) dalam menyelesaikan masalah yang ada. Hal ini memberikan dampak positif karena bawahan akan merasa ikut berkontribusi dan andil dalam setiap upaya disiplin serta upaya penyelesaian masalah yang ada, sehingga secara tidak langsung berdampak pada loyalitas karyawan yang berpotensi pada penengkatan kinerja karyawan khususnya di PT. Berkat Indo Perkasa. Selain loyalitas karyawan dampak lain dengan diterapkannya disiplin kerja oleh pimpinan PT Berkat Indo Perkasa Jember sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan. Semakin disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini senada dengan kutipan wawancara informan sebagai berikut : “Beberapa factor yang mendukung kedisiplinan kerja yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, dan adanya keinginan karyawan dalam menaati peraturan” (EK, Mei 2024)” Pada hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja

karyawan sangat penting. Hal ini dikarenakan dengan adanya disiplin kerja karyawan PT Berkat Indo Perkasa Jember maka dapat berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Adanya peraturan disiplin kerja pada PT Berkat Indo Perkasa Jember dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang lebih baik dengan hasil yang baik pula. Jadi, disiplin kerja pada PT Berkat Indo Perkasa Jember sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan merupakan salah satu bentuk pelatihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan yang tentunya dengan peraturan yang ditaati, maka tujuan perusahaan akan dapat cepat terwujud. Hal ini tentunya relevan dengan teori Gibson et al. (2012), yang mengungkapkan bahwa organisasi yang memiliki sistem peraturan dan pengawasan internal yang baik cenderung lebih mudah mencapai target dan memiliki daya saing lebih tinggi di pasar, Dimana peraturan yang dirancang dan diterapkan secara efektif akan meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, meminimalisir pelanggaran, dan meningkatkan produktivitas. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Dimana disiplin kerja memiliki fungsi sebagai penghubung (mediator) antara kepemimpinan dan kinerja. (Islami, P. R. P., et al.,2024)

Dalam perannya menerapkan disiplin kerja bagi karyawan, pimpinan PT. Indo

Perkasa juga tidak luput dari adanya beberapa factor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja. Hal ini disampaikan dalam kutipan wawancara sebagai berikut:

“Beberapa hambatan dalam pelaksanaan kedisiplinan karyawan itu bisa dari factor internal dan factor eksternal. Dimana faktor internal meliputi: kepribadian dan semangat kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi: kepemimpinan, kepuasan kerja ekstrinsik, dan lingkungan kerja” (ACK, Mei 2024).

Berdasarkan kutipan wawancara tersebut dapat diuraikan terkait hambatan kedisiplinan kerja yang dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu:

1. Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi:

a. Kepribadian.

Kepribadian akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan PT Berkat Indo Perkasa Jember terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan berpengaruh pada performansi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan. Faktor kepribadian dapat mempengaruhi frekuensi kehadiran karyawan PT Berkat Indo Perkasa Jember dan juga standar jam kerja,

b. Semangat kerja

Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Berasal dari luar individu (eksternal) yang meliputi:

a. Kepuasan kerja ekstrinsik.

Kepuasan kerja yang berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan PT Berkat Indo Perkasa Jember. Apabila karyawan merasa gaji yang diterimanya sudah cukup maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini

relevan dengan ungkapan Hasan et al, (2024), dimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki peran utama dalam kedisiplinan kerja, dimana ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku disiplin yang buruk, sehingga dapat menurunkan motivasi dan nilai kepuasan yang berpengaruh pada disiplin kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap untuk berperilaku dalam perusahaan, seperti tuntutan tugas yang terlalu berlebihan mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan perusahaan. Lingkungan kerja cukup berpengaruh pada frekuensi kehadiran karyawan dan pemenuhan standar jam kerja karyawan. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja, maka frekuensi kehadiran tidak akan rentan dengan ketidak hadiran dan standar jam kerja terpenuhi semaksimal mungkin.

c. Pemimpin

Keteladanan pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin dituntut untuk dapat menjadi role model bagi karyawannya.

Adanya beberapa hambatan tersebut menjadi perhatian tersendiri bagi PT Berkat Indo Perkasa untuk terus memperhatikan kondisi karyawan. Pihak perusahaan harus tetap menerapkan disiplin kerja yang tentunya memiliki dampak yang tinggi pada peningkatan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi proses keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Peran dan tanggung jawab pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja di PT Berkat Indo Perkasa Jember sangat tinggi. Hal ini dapat diketahui melalui upaya

penerapan kedisiplinan para karyawannya melalui pemberian ruang bagi karyawan dalam ikut andil dan berkontribusi dalam memberikan pertimbangan guna pengambilan suatu keputusan. Adanya suatu peraturan juga diterapkan dengan baik bagi karyawannya dalam membangun nilai positif yang dapat membentuk budaya kerja yang kondusif yang mampu meningkatkan kedisiplinan dan pada gilirannya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, dalam pelaksanaan disiplin kerja tidak terlepas dari hambatan, baik melalui faktor internal meliputi kepribadian dan semangat kerja, maupun eksternal yang meliputi kepemimpinan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Adanya hambatan tersebut perlu dikenali dan mendapat penanganan secara strategis agar tidak mengganggu peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan PT Berkat Indo Perkasa. Dengan langkah strategis ini, perusahaan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan stabil, sekaligus membangun fondasi budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada PT. Berkat Indo Perkasa yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan informasi dan wawasan yang dapat mendukung penelitian terkait peran pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya informasi yang telah diberikan sangat bermanfaat dalam memberikan pemahaman terkait permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Dengan langkah strategis ini, perusahaan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan stabil, sekaligus membangun fondasi budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan

DAFTAR PUSTAKA

- Eni. 2021. Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Angewandte Chemie International Edition*. 6(11), 951–952
- Esisuarni, E., Elfi, E., & Sahputra, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 15(1), 42–50. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/ni/article/view/22940>.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hasan, R. F., Tamboto, H., & Angmalisang, S. (2024). Pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap disiplin kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123135. <https://doi.org/10.1234/jmb.v5i2.2657>
- Hermana, C., & Nurhasanah, U. (2021). Pengaruh peran kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 45–59. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v6i2.1431>
- Islami, P. R. P., et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Sebastian Jaya Metal. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(2), 301–308. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i2.1625>
- Khotifah Siregar, N., & Risal, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i1.1027>
- Maudy, R., & Wati, L. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.219/osf.io/mfzuj>
- Raco, J. (2018). Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/279>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kualitatif: untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretatif, interaktif dan konstruktif. Alfabeta