

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI PENGUATAN DISIPLIN DAN PERAN KEPEMIMPINAN

Hendri Prasetyo¹, Azalia Nuristiqomah²

Universitas Pamulang, Banten
dosen00806@unpam.ac.id¹

Submitted: 08th Aug 2021/ **Edited:** 29th Sept 2021/ **Issued:** 01st Oct 2021

Cited on: Prasetyo, H., & Nuristiqomah, A. (2021). MENINGKATKAN KINERJA MELALUI PENGUATAN DISIPLIN DAN PERAN KEPEMIMPINAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 877-886.

ABSTRACT

The company realizes that the achievement of goals is due to employee performance. Therefore, the company feels the need to pay attention to various factors that strengthen the increase in performance, including strengthening work discipline and optimizing the role of leadership. In reviewing the research phenomenon, a quantitative approach is used with the causal associative method. Then data was collected by distributing questionnaires to a predetermined number of respondents. The data collected were analyzed using multiple linear regression statistical techniques. The research was conducted at PT Mega Central Finance Fatmawati, and the unit of research analysis was 50 employees. The results of the study confirm that there is a strong causal relationship between performance with discipline and leadership style. This means that performance will increase along with strengthening the role of leadership, both in interacting and in carrying out managerial functions (supervision). Likewise with work discipline, there is a tendency for performance to increase when disciplined awareness increases. Thus, companies need to maintain a culture of discipline in order to form regular work behavior, then need to maintain leadership behavior that supports performance improvement.

Keywords: Employee, Performance, Discipline, Leadership

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi atau perusahaan (Harras, et, al., 2020), termasuk di tempat yang saya teliti yaitu di PT Mega Central Finance cabang Fatmawati yang bergerak dibidang pembiayaan mobil baru atau biasa disebut leasing, SDM merupakan peran yang paling penting dan mendukung untuk mencapai target per bulan di masing-masing kepala cabang dimana PT Mega Central Finance cabang Fatmawati itu sendiri terdiri dari satu Kepala Area dan enam kepala cabang yang mempunyai target penjualan per bulan Rp. 6.000.000.000,00 (Enam Milyar Rupiah) setiap kepala cabang. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya dari team masing- masing cabang yang biasa

disebut sebagai karyawan. Oleh karena itu, atasan dan karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk atau mengelola suatu team dan memanfaatkan teknologi yang ada agar mencapai target yang telah ditentukan perusahaan terutama bagaimana cara atasan dan bawahannya dalam mencapai suatu target yang biasanya target itu dituntut dalam satu bulan. Dalam kenyataannya, keberhasilan ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kinerja karyawan yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai target penjualan tersebut (Holmes Jr, et, al., 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Mega Central Finance cabang Fatmawati masih belum sesuai bagi karyawan, terutama Kepala Areanya yang mempunyai sedikit karakter kurang berkenan seperti menegur anak buahnya yang bersalah di depan karyawan lain hingga terkadang mengeluarkan kata-kata yang kurang berkenan. Sehingga karyawan merasa belum sepenuhnya bisa menerima baik tipe kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini, dan begitu pula masing-masing kepala cabang yang mempunyai karakter berbeda-beda untuk mendidik team atau bawahannya agar mencapai target yang diinginkan. Hal ini seorang pimpinan dituntut untuk lebih mengerti masalah-masalah bawahannya dan apa kendala yang sedang dihadapi karyawannya dalam mengerjakan tugasnya, dan memberikan karyawannya kebebasan untuk mengeluarkan pendapatnya demi terjalinnya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya (Wahyu & Salam, 2020). Jika manajemen mampu mengelola perusahaannya dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya, maka akan dapat mendorong dan mempercepat pencapaian tujuan atau target perusahaan (Sitopu, et, al., 2021).

Seorang pemimpin haruslah mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan perusahaan dapat mudah tercapai kemampuan memimpin dapat diartikan kemampuan untuk memotivasi, mendengarkan, memberi solusi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya (Saragih, et, al., 2021). Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tepat pada PT. Mega Central Finance cabang Fatmawati sehingga dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sasaran dan tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu agar seluruh target bisa tercapai maka setiap perusahaan harus menerapkan sikap disiplin terhadap karyawannya baik disiplin waktu maupun

disiplin terhadap target-target yang diberikan oleh perusahaannya. Maka kedisiplinan itu sangat penting dalam suatu perusahaan (Fudiyah & Harapan, 2021). Karena jika karyawan tersebut tidak disiplin akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Kesuma, dkk. (2021) menjelaskan, secara teknis baik dan buruknya kinerja, atau naik dan turunnya produktivitas kerja, sangat bergantung pada perilaku disiplin. Perilaku disiplin mendorong seorang pegawai untuk selalu pada jalur yang ditetapkan, yakni bekerja dengan memperhatikan aturan, prosedur, dan petunjuk yang ada (Panggabean, et, al., 2021). Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Manajemen dan Kinerja

Para ahli telah menjelaskan, manajemen merupakan seperangkat perilaku organisasi di dalam mengelola aktivitas bisnis dan seluruh unsur-unsur yang terlibat (Arif, 2021). Salah satu unsur yang paling krusial adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen perlu mengatur peran, fungsi, kedudukan, dan lain sebagainya agar keberadaan pegawai atau karyawan memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sa'adah, et, al., 2020).

Kinerja merupakan bukti ketercapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat ditekankan dan menjadi sebuah tuntutan wajib yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Menurut Wulandari, dkk. (2021) kinerja diartikan sebagai kontribusi, yakni akumulasi dari seluruh daya dan upaya pegawai yang terwujudkan pada hasil kerja yang baik. Xxx menjelaskan mengapa kinerja begitu penting bagi perusahaan, karena di balik tercapainya kinerja menjelaskan tercapainya tujuan perusahaan, baik yang sifatnya materil maupun non materil.

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Salah satu faktor pendukung keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (Andjarwati, 2021). Tingkat keberhasilan sumber daya manusia dapat diukur melalui suatu penilaian kinerja karyawan dengan aturan, model dan sistem yang telah ditentukan dan berbeda-beda

pula. Tinggi rendahnya angka hasil penilaian kerja sebanding dengan tinggi rendahnya tingkat kualitas kinerja karyawan itu sendiri yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara teori yang disampaikan oleh beberapa ahli maupun yang telah dibuktikan oleh beberapa peneliti, salah satunya adalah gaya kepemimpinan (Efendi, et, al., 2021).

Terjadinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah dalam konteks struktur kerja. Sebagai orang yang bertanggung jawab, seorang pimpinan akan melakukan fungsinya untuk mengorganisasikan seluruh karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian dalam pelaksanaannya, pimpinan akan melakukan pengawasan, pemeriksaan, dan menjalin hubungan, sehingga terbentuk emosional di dalam bekerja, yang secara langsung berpengaruh besar terhadap perilaku kerja pegawai (Muis, et, al., 2021).

Fachrudi, dkk. (2021) dalam penelitiannya menegaskan, model kepemimpinan seorang manajer dapat memberikan warna terhadap pola kerja pegawai, dan hal tersebut sangat menentukan pada hasil kerja. Dengan kata lain, cara seorang manajer atau direktur memimpin dapat mempengaruhi persepsi, emosional, dan perilaku kerja karyawan. Maka semakin baik model kepemimpinan akan mendorong lahirnya komitmen dan loyalitas di dalam bekerja.

Disiplin dan Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh perusahaan sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja karena disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja (Syarif, et, al., 2021). Bila kepuasan dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik, maka akan dicerminkan pada disiplin kerjanya. Disiplin yang dimiliki dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas karyawan dalam pekerjaannya, maka disiplin kerja karyawan itu semakin meningkat. Kedisiplinan para karyawan akan meningkat apabila kebutuhannya dapat terpenuhi yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ismartaya, et, al., 2021). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin kerja yang baik, maka tugas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil

yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana bekerja.

Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya (Anggara & Ruslan, S2021).

METODE PENELITIAN

Secara normatif, seluruh tahapan penelitian ini dilakukan berlandaskan pada kajian teori para ahli, sehingga penelitian dilakukan secara terukur. Berikut beberapa tahapan penelitian yang dilakukan, di antaranya:

1. Konsep penelitian menggunakan kerangka berpikir kuantitatif, yang menggunakan hasil perhitungan statistik sebagai dasar penarikan kesimpulan.
2. Metode penelitian menggunakan survey dengan teknik asosiatif kausal. Dalam proses pembuktiannya, berorientasi pada kemungkinan faktor x terhadap faktor y.
3. Dasar pembuktian menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala liker sebagai parameter jawaban.
4. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Central Finance cabang Fatmawati yang berjumlah 50 orang.
5. Teknik sampel menggunakan sensus
6. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil data kuesioner gaya kepemimpinan, ada hal yang menarik yang harus diberikan penjelasan yakni pada point pernyataan ke tujuh (7) adalah *Pemimpin memberikan sikap dan tutur bahasa yang baik kepada bawahan*. Mendapatkan nilai terbesar, hampir seluruh karyawan dengan jumlah 42 orang memilih sangat tidak setuju. Sebab benar realita kondisi perusahaan di PT Mega Central Finance cabang Fatmawati, pemimpin sangat identik dan persis memberikan sikap dan tutur bahasa yang kurang baik. Penulis sudah bahas di bab sebelumnya, dalam hal ini, sikap pemimpin agar menjadi teladan atau contoh kepada karyawan karena sangat berpengaruh terhadap

output, target yang diberikan kepada perusahaan.

Tanggapan Responden Tentang Disiplin

Berdasarkan hasil data kuesioner disiplin, ada hal yang menarik yang harus diberikan penjelasan yakni pada point ke empat dan enam, karena memiliki nilai tertinggi yang sama yaitu pada pertanyaan ke 4 (empat) dan 6(enam). Point jumlah 43 orang dengan nilai sangat setuju. Adapun pertanyaan, Memberikan loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dan point pertanyaan ke enam adalah Siap memperbaiki dan menerima kesalahan dengan rasa tanggung jawab yang penuh.

Hal yang menarik dari pernyataan ke 4 (empat) adalah karyawan akan memberikan loyalitas penuh kepada perusahaan dan pimpinan apabila terjadi hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Tentu perusahaan memiliki target yang ingin dicapai, hal ini bisa tercapai apabila kerjasama diantara kedua pihak berjalan baik dan lancar, sehingga target perusahaan terpenuhi, karyawan bekerja sesuai yang di harapkan. Sedangkan untuk point 6 (enam) yakni apabila komunikasi sudah berjalan lancar dan efektif antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dst maka terjadi timbal balik positif yakni karyawan akan siap dikoreksi, evaluasi apabila pekerjaan, sikap, disiplin tidak sesuai yang diharapkan.

Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Berdasarkan hasil data kuesioner kinerja karyawan, ada hal yang menarik yang harus diberikan penjelasan yakni pada point ke delapan dengan nilai 47 orang, yakni pernyataan *Berusaha bekerja untuk melakukan beberapa hal yang seharusnya*. Point tersebut menjelaskan bahwa tugas dari seorang karyawan adalah bekerja dengan baik, maksimal sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif. Karena karyawan sudah terikat kontrak kerja dengan perusahaan maka, sikap karyawan apabila ada atau tidak adanya pekerjaan atau pimpinan, karyawan harus bersungguh-sungguh dalam bekerja. Karena bekerja juga bagian tanggung jawab karyawan atas perusahaan dan pimpinan oleh karena itu dituntut profesionalitas sebagai karyawan.

Tabel 1. Analisis Regresi

	Standardized Coefficients	t	Sig.
Constant		3.872	0.000
Gaya Kepemimpinan > Kinerja	0.534	5.332	0.000
Disiplin Kerja Kepemimpinan > Kinerja	0.332	3.318	0.002

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil olah data menggunakan statistik regresi berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 12,174 + 0,534 (X_1) + 0,332 (X_2)$ dengan penjelasan:

1. Konstanta sebesar 12,174 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_2) nilainya 0, maka Kinerja karyawan nilainya adalah 12,174 dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap.
2. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh sebesar 0,534 dengan tanda positif artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1. Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,534. Jadi semakin baik Gaya Kepemimpinan yang digunakan maka semakin naik Kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel Disiplin (X_2) diperoleh sebesar 0,332 dengan tanda positif artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin mengalami kenaikan 1. Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332. Jadi semakin baik Disiplin yang digunakan maka semakin naik Kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Simultan

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	470.683	2	235.341	38.120	.000 ^a
Residual	351.901	57	6.174		
Total	822.583	59			

Sumber: Data penelitian, 2021

Tabel di atas menunjukkan nilai statistik sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, berdasarkan sudut pandang kuantitatif kenaikan kinerja tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini menegaskan, bahwa keberadaan aturan disiplin dan budaya disiplin menjadi suatu keharusan di dalam melaksanakan tugas, sehingga terlaksana pola kerja teratur, terukur, dan terarah yang berimplikasi terhadap efektivitas kerja. Selain itu, peran pimpinan di dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sangat penting. Sosoknya merupakan perwujudan kehendak perusahaan, sehingga pimpinan perlu mengambil inisiatif di dalam mengarahkan, mengorganisasikan, mempengaruhi, dan memotivasi seluruh pegawai agar patuh dan tertib di dalam melaksanakan tugas. Pimpinan juga, secara moral memiliki arti yang besar di dalam mempengaruhi kepribadian pegawai, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang sehat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.557	2.485

Sumber: Data penelitian, 2021

Nilai Koefisien R sebesar 0,756. Artinya korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja sebesar 0,756. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan positif sebesar 0,756 antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y). Besarnya nilai korelasi disiplin dan gaya kepemimpinan dengan kinerja, menjelaskan keterkaitan hasil dengan perilaku kerja dan dukungan pimpinan.

Nilai Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,557. Data tersebut mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y) memberikan kontribusi sebesar 55,7%, sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini secara eksplisit mengisyaratkan pentingnya menghadirkan faktor disiplin dan kepemimpinan yang baik secara simultan, sehingga terjadi peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance cabang Fatmawati. Pengaruh positif ditunjukkan dari hasil analisis regresi yang menunjukkan koefisien regresinya berharga positif. Ini berarti peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin, maka kinerja karyawan PT Mega Central Finance cabang Fatmawati juga akan mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan kedua variabel bebas tersebut. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance cabang Fatmawati adalah 55,7% dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akan berdampak pada kinerja karyawan semakin tinggi, semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan perusahaan ialah motivasi kerja yang tinggi. Selain itu disiplin karyawan sangatlah penting. Tanpa

adanya disiplin maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan dengan disiplin yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Office in Lamongan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3).
- Anggara, A. A. K. T., & Ruslan, S. (2021). THE EFFECT OF TRAINING, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BUILDING PLANT T DEPARTMENT OF TIRE COMPANY IN BANTEN. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 413-431.
- Arif, F. (2021). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DISCIPLINE, PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 51-60.
- Efendi, S., Sugiono, E., & Dermanti, E. L. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DIRECTORATE GENERAL OF HUMAN RIGHTS. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1886-1902.
- Fachrudin, F., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2021). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINES AS INTERVENING VARIABLES. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 1-22.
- Fudiyah, U. N., & Harapan, E. (2021, July). Work Discipline and Principal Leadership in Influencing Teachers' Performance. In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* (pp. 839-843). Atlantis Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Holmes Jr, R. M., Hitt, M. A., Perrewé, P. L., Palmer, J. C., & Molina-Sieiro, G. (2021). Building cross-disciplinary bridges in leadership: Integrating top executive personality and leadership theory and research. *The Leadership Quarterly*, 32(1), 101490.
- Ismartaya, I., Safuan, S., Yulianingsih, Y., Budiandru, B., & Pangestu, A. R. (2021). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT THROUGH LEADERSHIP. *Modern Management Review*, 26(1), 19-27.

- Kesuma, L., Gusdianti, S., Emnur, N., Irawadi, R., & Putri, A. (2021). The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance in the Communication and Informatics Department of Agam Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(1), 274-280.
- Muis, M. A., Kamal, F., & Frandika, D. (2021). ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLES, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT FINANCIAL EDUCATION AND TRAINING AGENCY. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2), 250-260.
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284-290.
- Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, J. P., Suprpti, S., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). Influence of Organization Culture, Leadership, Motivation, Discipline And Compensation Toward Public Health Center Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 32-48.
- Saragih, R., Pradana, M., Wijaksana, T. I., Arwiyah, Y., & Fadhillah, N. (2021). ANTECEDENTS OF WORK PERFORMANCE: THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(6), 1-8.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Syarif, E., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021, July). The Impact of Leadership Style, Motivation, and Teacher Work Discipline on Teacher Performance at MTs Negeri 2 in Palembang City. In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* (pp. 1392-1395). Atlantis Press.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wulandari, M., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The effect of leadership and work discipline on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 204-208.