

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA

Mei Jayanto, Asmirin Noor, Parwita Setya Wardhani

Email : Kiranzea26@gmail.com

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Jl. Wisata Menanggal No. 42, Surabaya 60234, Phone: +62318550077

ABSTRACT

This study discusses the influence of leadership and job training on the discipline and performance of the state's crew at the Tanjung Perak Beach and Sea Guard Base, Surabaya. This study uses an explanatory research design with a causal comparative approach. The population in this study were the crew of the ships at the Tanjung Perak Beach and Sea Guard Surabaya, totaling 55 people. The sampling technique used a census. The sample in this study amounted to 55 people. The method of analysis of this research uses path analysis based on multiple linear regressions. The results of this study indicate that leadership directly has a significant effect on the work discipline of ship crew, job training directly has a significant effect on the work discipline of ship crew, leadership directly has a significant effect on the performance of crew members, job training directly has a significant effect on children's performance. ship crew, work discipline directly has a significant effect on the performance of crew members, leadership indirectly has a significant effect on performance through ship crew work discipline, job training indirectly has a significant effect on performance through ship crew work discipline.

Keywords: Leadership, Job Training, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Peran sebagai penjaga laut dan pantai untuk memberikan rasa selamat dan aman di wilayah Indonesia diemban oleh Kesatuan Penjaga Laut dan Pantai (KPLP) dengan pelayaran menggunakan kapal patroli. Dalam suatu kapal patroli seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para anak buah kapalnya, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus

diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas anak buah kapal.

Guna mencapai kedisiplinan kerja yang tinggi anak buah kapal, factor kepemimpinan memiliki peran yang penting, karena dengan kepemimpinan yang baik dan adil akan membentuk kedisiplinan kerja anak buah kapal yang tinggi. Tanpa disiplin anak buah kapal yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini seorang pemimpin perusahaan perlu untuk meningkatkan disiplin

pegawai, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja anak buah kapal. Selain factor kepemimpinan yang berperan dalam pembentukan disiplin kerja anak buah kapal yang tinggi, faktor pelatihan kerja juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja anak buah kapal. Pelatihan kerja yang sesuai dengan unsur-unsur yang terdapat dalam pekerjaan penjagaan laut dan pantai didalamnya akan dibahas tentang kedisiplinan, sehingga kinerja akan semakin baik apabila anak buah kapal diberikan pelatihan kerja dan pembentukan disiplin kerja.

Beberapa laporan tentang hasil kinerja Kesatuan Penjaga Laut dan Pantai (KPLP) yang seharusnya mengawal keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Pelabuhan Tanjung Perak dianggap tidak melakukan kinerjanya dengan baik. Mengacu pada laporan capaian kinerja ABK kapal patroli KPLP tersebut, maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang yang mempengaruhi menurunnya kinerja ABK Kapal Patroli serta mencari tahu seberapa jauh kesenjangan yang terjadi antara kinerja aktual terhadap standar kinerja yang diharapkan antara lain: anak buah kapal kurang memiliki

kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja anak buah kapal kurang optimal yang disebabkan oleh ketidaksesuaian kepemimpinan yang diterapkan dan kurang diberikannya pelatihan kerja sehingga banyak anak buah kapal yang belum memiliki kompetensi kerja yang layak.

Berdasarkan uraian beberapa permasalahan yang ditunjang dengan temuan empiris yang relevan dengan ulasan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap disiplin dan kinerja anak buah kapal negara di Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Tanjung Perak Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Menurut Siagian (2015:246) “kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis, dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi”. Lebih lanjut Siagian (2015:252) menyebutkan peranan

kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu :

1. Pengambilan Keputusan
2. Perencanaan
3. Pengawasan
4. Penggerakkan atau pengarahan (*Actuating*)
5. Motivator

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (dalam Sinambela, 2016:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan dimensi pelatihan, Sofyandi (2018:123) menjelaskan dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan)
2. Metode Pelatihan
3. Sikap dan Keterampilan Instruktur/ Pelatih
4. Lama Waktu Pelatihan
5. Fasilitas Pelatihan

Disiplin Kerja

Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja,

maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Siagian (2015:165) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Pengukuran disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengetahui kedisiplinan karyawan. Fathoni (Yunimas & Putro, 2016:54) mengatakan bahwa beberapa indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Waskat (pengawasan melekat)
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan
8. Balas jasa.

Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2017:67). Lebih lanjut Mangkunegara (2017:79) mengidentifikasi indikator untuk penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan
4. Penyesuaian pekerjaan
5. Keandalan
6. Hubungan kerja
7. Keselamatan kerja

METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research*. Selanjutnya rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kausal komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas dan variable *intervening* (Sugiyono, 2017:32). Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 2016:134). Populasi dalam penelitian ini adalah anak buah kapal pada Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 55 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel bila

anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85).

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Validitas kuesioner menunjukkan sejauhmana alat pengukur mampu mengukur apa yang hendak diukur dengan menggunakan *Product Moment* ($r_{(55;95\%)} = 0,266$), artinya data pada seluruh indicator dari variable penelitian adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan seluruh variable mempunyai nilai *cronbach α* lebih besar dari α kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrument yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliable. Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya mempunyai nilai *r* hitung $> 0,266$, dan mempunyai nilai *alpha cronbach* $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliable.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi dengan variabel *intervening*. Analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi dengan variabel *intervening*. Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis

regresi untuk mengestimasi hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016:212). Selanjutnya untuk menguji kesignifikanan mediasi dari variabel *intervening* digunakan uji Sobel (z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Kuantitatif

Adapun deskripsi rata-rata, standar deviasi, dan median masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Tendency Central Variabel Penelitian

| Variabel | Rata-rata | Std. deviasi | Median |
|-----------------|-----------|--------------|--------|
| Kepemimpinan | 19,82 | 2,14 | 19,00 |
| Pelatihan kerja | 19,09 | 2,82 | 19,00 |
| Disiplin kerja | 31,07 | 3,87 | 31,00 |
| Kinerja | 27,05 | 2,73 | 27,00 |

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan mempunyai nilai rata-rata sebesar 18,92 > nilai median sebesar 19, pelatihan kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 19,09 > nilai median sebesar 19, disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 31,07 > nilai median sebesar 31, dan kinerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,05 > nilai median sebesar 27. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung

Perak Surabaya memiliki kepemimpinan yang baik, pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja, kedisiplinan yang baik, sehingga diperoleh kinerja yang baik.

Hasil Analisis Jalur

Sub struktur 1

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Substruktur 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sign. t |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
| | B | Std. Error | β | | |
| Constant | 201,481 | 22,958 | | 8,776 | 0,000 |
| Kepemimpinan (X1) | 6,992 | 1,665 | 0,477 | 4,199 | 0,000 |
| Pelatihan (X2) | 4,960 | 1,212 | 0,466 | 4,092 | 0,000 |
| Dependen Variabel | Disiplin (Z) | | | | |
| F hitung | 29,777 | | | | |
| Sign. F | 0,000 | | | | |
| R | 0,887 | | | | |
| R ² | 0,787 | | | | |
| e1 | $\sqrt{1-(0,787)} = 0,462$ | | | | |

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 didapatkan persamaan structural pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e1$$

$$Z = 0,477X1 + 0,466X2 + 0,462$$

Sub struktur 2

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Substruktur 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sign. t |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
| | B | Std. Error | β | | |
| Constant | 29,886 | 5,021 | | 5,952 | 0,000 |
| Kepemimpinan (X1) | 3,044 | 1,387 | 0,240 | 2,195 | 0,033 |
| Pelatihan (X2) | 3,211 | 1,289 | 0,349 | 2,491 | 0,016 |
| Disiplin (Z) | 5,111 | 1,690 | 0,616 | 3,024 | 0,004 |
| Dependen Variabel | Kinerja (Y) | | | | |
| F hitung | 12,060 | | | | |
| Sign. F | 0,000 | | | | |
| R | 0,710 | | | | |
| R ² | 0,504 | | | | |
| e1 | $\sqrt{1-(0,504)} = 0,699$ | | | | |

Sumber: Data primer diolah (2021)

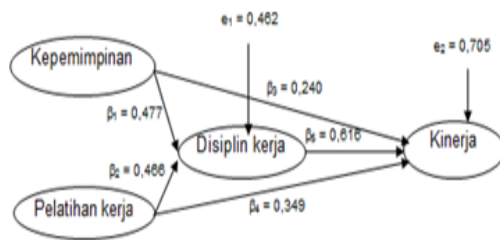
Berdasarkan tabel 3 di atas maka didapatkan persamaan structural kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

$$Y = 0,240X_1 + 0,349X_2 + 0,616Z + 0,699$$

Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan hasil persamaan struktural 1 dan persamaan struktural 2 diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Empiris Kinerja (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3, pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya adalah sebesar $P1 \times P5 = 0,477 \times 0,616 = 0,294$. Selanjutnya dengan menggunakan uji Sobel didapatkan nilai z sebesar $2,410 > z$ kritis dengan signifikansi $0,05$ sebesar $1,96$, artinya mediasi disiplin kerja pada kepemimpinan terhadap kinerja adalah **signifikan**.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3, pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak

Surabaya adalah sebesar $P2 \times P5 = 0,466 \times 0,297 = 0,287$. Selanjutnya dengan menggunakan uji Sobel didapatkan nilai z sebesar $2,387 > z$ kritis dengan signifikansi $0,05$ sebesar $1,96$, artinya mediasi disiplin kerja pada pelatihan kerja terhadap kinerja adalah **signifikan**.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $4,199$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ (kurang dari $0,05$) yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% . Kontribusi kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar $47,7\%$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Liyas (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri dan penelitian Fauzan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor

PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar.

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai t hitung sebesar 4,092 dengan signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi " Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95% dan kontribusi pelatihan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 46,6%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sulaefi (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Magelang.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai nilai t hitung sebesar 2,195 dengan signifikansi sebesar 0,033 (kurang dari 0,05), artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal di Pangkalan

Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya" dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 24%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gede & Piartini (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar dan penelitian Bahrum & Sinaga (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai t hitung sebesar 2,491 dengan signifikansi sebesar 0,016 (kurang dari 0,05), artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi "Diduga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 34,9%. Hasil penelitian ini mendukung temuan Sitanggang (2017) yang menyatakan terdapat

pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pematangsiantar.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,024 dengan signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05), artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi "Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 61,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan eratnya hubungan disiplin dengan kinerja anak buah kapal, maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Selanjutnya hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Ardianto (2020) yang menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Departemen Pengendalian Mutu PT. Eunsung Indonesia dan penelitian Setiaji & Lo (2020) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada Bank "X" Tbk.

Berdasarkan hasil uji mediasi disiplin kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja didapatkan nilai z sebesar 2,410 (lebih dari 1,96), artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak buah kapal adalah signifikan dengan kontribusi tidak langsung sebesar 0,294 atau 29,4%. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Rosalina dan Wati (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. XYZ Divisi EPC.

Berdasarkan hasil uji mediasi disiplin kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja didapatkan nilai z sebesar 2,387 (lebih dari 1,96), artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak buah kapal adalah signifikan dengan kontribusi tidak langsung sebesar 0,287 atau 28,7%. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Sulaefi (2017) yang menyatakan pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan STPP Magelang.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain: **pertama**, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anak buah kapal dengan kontribusi langsung sebesar 47,7%. **Kedua**, pelatihan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anak buah kapal dengan kontribusi langsung sebesar 46,6%. **Ketiga**, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal dengan kontribusi langsung sebesar 24%. **Keempat**, pelatihan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal dengan kontribusi langsung sebesar 34,9%. **Kelima**, disiplin kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal dengan kontribusi langsung sebesar 61,6%. **Keenam**, kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak buah kapal dengan kontribusi tidak langsung sebesar 29,4%. **Ketujuh**, pelatihan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja anak

buah kapal dengan kontribusi tidak langsung sebesar 29,4%.

Berdasarkan ketujuh rumusan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran dan rekomendasi kepada Manajemen Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Tanjung Perak Surabaya antara lain: **pertama**, agar lebih memperhatikan kepemimpinan dalam upayanya meningkatkan disiplin kerja khususnya pada aspek pengambilan keputusan, perencanaan, pengawasan, penguasaan, dan motivator. **Kedua**, perlu membentuk suatu program pembentukan disiplin kerja anak buah kapal melalui keteladanan pemimpin, keadilan, penerapan sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan, dan balas jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Riski Eko. 2020. The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review*, 7(2); 214-218.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bahrum, Syazhashah Putra dan Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2); 135-141.
- Fauzan, Muhammad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1); 34-40.
- Gede, I Komang dan Putu Saroyeni Piartini. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4); 1107-1134.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Liyas, Jeli Nata. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2); 121-129.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rosalina, Maudy dan Lela Nurlaela Wati. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1); 18-32.
- Setiaji, Pratama R. And Singmin Johannes Lo. The Effects Of Employees Work Stress And Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Case Study : PT Bank "X". Tbk). *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 1(3); 315-327.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitanggang, Ferry Ramadani. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3(1); 49-56.
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1); 8-21.
- Yunimas, A. & Putro, T.A. 2016. Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1); 50-64.