
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BNI KANTOR CABANG UTAMA JAKARTA

Cindy Tri Yulya Safri^{1*}, Andi Sopandi²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2}

triyulyac@gmail.com¹, dosen02277@unpam.ac.id²

(Diterima: 9 Maret 2024; Direvisi: 11 Maret 2024; Dipublikasikan: 29 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Kantor Cabang Utama Jababeka baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,017 + 0,499X_1 + 0,406X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,529 atau sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(28,123 > 3,136)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance at PT Bank BNI Jababeka Main Branch Office both partially and simultaneously. Method The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated samples and obtained a sample as many as 70 respondents. The data collection methods used are observation and questionnaires. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test classical assumptions, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. coefficient of determination and hypothesis testing. Work Discipline and Leadership Style have a positive effect on positively on Employee Performance with the regression equation value obtained $Y = 5.017 + 0.499X_1 + 0.406X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variable with the dependent variable is obtained at 0.728, meaning that it has a very strong relationship. has a very strong relationship. The coefficient of determination or contribution simultaneous influence of 0.529 or 52.9% while the remaining 47.1% is influenced by other factors. 47.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{value} > F_{table}$ or $(28.123 > 3.136)$.

Keywords: Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan dunia usaha semakin kejam, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin terhadap konsumen dan mitra bisnis nya. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia harus menampilkan performa yang terbaik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi di dirikan berdasarkan visi dan misi yang ada di dalam perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari kinerja karyawan, walaupun aktifitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, atau bagaimana pun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Setiap

perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tetap tercapai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat diartikan dapat me-manage waktu sebaik mungkin dalam kegiatan sehari-hari. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sebuah alat ukur baik buruknya kinerja seseorang dapat bertanggung jawab dengan tugas dan beban yang diberikan kepadanya. Jika seseorang dapat disiplin maka karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan begitu dengan kedisiplinan karyawan mampu memberikan kontribusi dan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mewujudkan kemajuan perusahaan.

Disiplin adalah sebuah alat ukur baik buruknya kinerja seseorang dapat bertanggung jawab dengan tugas dan beban yang diberikan kepadanya. Jika seseorang dapat disiplin maka karyawan dapat mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan begitu karyawan mampu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sehingga bisa mewujudkan kemajuan perusahaan. Disiplin juga sebagai bentuk perilaku karyawan dalam menunjukkan rasa sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pengelolaan pekerjaan dapat berjalan optimal dan semestinya.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:88) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisien dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Menurut Simamora (2015), disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur kerja. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang dipakai ialah kuantitatif, Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:7) "Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada metafisika positivisme, selaku tata cara objektif ataupun scientific sebab sudah penuhi kaidah objektif dengan cara konkrit ataupun empiris, obyektif, terukur, logis, serta analitis". Metode kuantitatif bermaksud buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan yang dipakai buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus, pengumpulan informasi dengan memakai instrument riset, dan analisa informasi yang bertabiat kuantitatif ataupun statistik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Pendekatan yang dipergunakan ialah dengan metode studi kasus, dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang (Sugiyono 2016:17).

PEMBAHASAN

1. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan SPSS versi 26, maka nilai t hitung untuk variabel Disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 5,096 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 70$ adalah sebesar 1,996. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,096 > 1,996$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada dibawah 0,050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin (X_1) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raffi Eka Arisandi, Anton Eko Yulianto yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Penelitian yang telah dilakukan oleh Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatia Kurniawan yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor, Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. putra taro paloma bogor.

2. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan SPSS versi 26, maka nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 6,508, sedangkan nilai t_{tabel} $n = 70$ adalah

sebesar 1,996. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,508 > 1,996$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 yaitu berada dibawah 0,050 dengan demikian H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hana Veronika South Bidara, William A. Areros, Wehelmina Rumawas yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Bank Rakyat Indonesia Unit Siau, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Nunung Nurzanah, Muh Ilham Alimuddin, Andi Asad Ridjal Nur yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar, Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bulog kantor cabang makassar.

3. Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,017 + 0,499X_1 + 0,406X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,529 atau sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,123 > 3,136$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Isnaini Diana Putri Abdullah yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Penelitian yang telah dilakukan oleh Irman, Dewi Kurniati Dan Shenny Oktoriana yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang, Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,454 atau sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,096 > 1,996$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,581 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,337 atau sebesar 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,508 > 1,996$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai persamaan regresi $Y = 5,017 + 0,499X_1 + 0,406X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,728 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,529 atau sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,123 > 3,136$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mengkumenegara. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Para Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*. 2549-3477.
- Bangun, Wilson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmadi, Suryani, L., N., Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*. 286-294.
- Handoko, T. Hani. (2018). "Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia". Yogyakarta, BPFE
- Hanif, H., Suratminingsih, S., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Giving Incentives on Employee Performance at PT. Gemilang Perkasa in Jakarta. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 22-27.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Askara.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. (2017). Manajemen Personalialia. Penerbit: BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hersey. (2018). Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.
- <https://business-law.binus.ac.id/2017/03/31/sekilas-tentang-lembaga-keuangan-mikro-syariah-di-indonesia/#:~:text=BMT%20atau%20KSPPS%20sering%20disebut,usaha%20mikro%20dan%20dan%20kec.>
- Karmitasari, L., & Hadjirillah, T., H., (2022). Pengaruhh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Surya Sejati Serpong. 2746-6841.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Kumala, D., Sunarsi, D., Haryadi, R. N., & Sukardi, D. (2023). The Influence of Work Discipline on Employee Performance in Manufacturing. *Pasundan Social Science Development*, 4(1), 72-77.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.
- Moehariono. (2019). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, at al. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Albanese, David D. Van Fleet. (2019). Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint. Texas: Dryden Press.
- Robert dan Steven J. Taylor. (2017). Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif. Surabaya: Usaha Nasional.
- Salam, (2014). Manajemen Sumber Daya Insan, Cirebon. Stain Press.
- Saputra, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrawala Mitra Bersama di Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 45-50.
- Setiawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 172-178.
- Siagian, T., S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 59-70.
- Simamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Soegeng Prijodarminto (2018) "Disiplin Kiat Menuju Sukses, Cet. 2". Pradnya Paramita, 1993.
- Sudarmanto, (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarso, P., A., (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*. vol. 3, No. 2. 2581-2769.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D., (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Udaha Mandiri Jakarta.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, Vol. 8, No.1 Juni, 18-38
- Suranta, Sri. (2018). Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2.
- Suryani, L. N., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*. Vol. 3 No. 1.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Prenada Media Group,
- Suyanto. (2019). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Tampubolon, Biatna. D. (2017). "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001". *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 23-29.
- Utarindasari, D., & Haryadi, R. N. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(2), 72-78.
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismaatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113.