

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar

**Aminah**

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Andi Irfan**

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

**Claudia Armelia**

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis: [aminah@stim-lpi.ac.id](mailto:aminah@stim-lpi.ac.id)

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT Liny Jaya informatics Makassar. The method used in this research is quantitative with the number of respondents 40 employees who are used as samples with sampling techniques, namely saturated samples. The data used in this study are primary data obtained directly from data sources using a questionnaire. The data analysis method uses reliability test, validation test, simple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis testing (T test). The test results of work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance variables.

**Keywords:** work discipline, employee performance, research

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Liny Jaya informatika Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah responden 40 Karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber data yang menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji realibilitas, uji validasi, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji hipotesis (uji T). Hasil pengujian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja karyawan, penelitian

### LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan tercapainya tujuan atau instansi. Di dalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua elemen itu tidak bisa di pisahkan. Kalau manajemennya kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan instansi. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya perusahaan. Disiplin dapat menentukankinerja karyawan baik atau tidak dalam menawarkan prodak kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjual akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang

Received September 30, 2023; Revised Oktober 20, 2023; Accepted November 15, 2023

\* Aminah, [aminah@stim-lpi.ac.id](mailto:aminah@stim-lpi.ac.id)

maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja di perusahaan tersebut di mata para konsumen. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut tersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya pada pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karena sedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan. Sejarah singkat PT Liny Jaya Informatika, PT. Liny Jaya Informatika awalnya di bangun dengan nama CV. Liny Jaya pada tahun 2009 yang kemudian di tingkatkan menjadi PT Liny Jaya Informatika pada tahun 2018. Dengan skil tenaga yang kami miliki membjuat PT Liny Jaya Informatika dipercaya dalam membangun berbagai prodak IT dibeberapa daerah diindonesia. Salah satu misi PT. Liny Jaya Informatika adalah selalu mengedepankan nilai-nilai kontribusi terhadap mitra atau klien untuk menciptakan manajemen yang lebih baik dan efektif melalui teknologi informasi. Keunggulan lain dari PT. Liny Jaya Informatika adalah selalu melakukan riset terlebih dahulu atas prodak-prodak IT atau software yang akan dibangun serta selalu mengikuti kaidah pengembangan teknologi informasi yang benar dan professional. Dengan demikian segala prodak IT yang dibangun memiliki nilai kualitas yang baik untuk memenuhi berbagai kebutuhan instansi, bisnis, pendidikan maupun pribadi yang sustainable.

### **Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin kerja ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajer akan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Henry Simamora (2014:610) mendefenisikan disiplin kerja sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Bejo Siswanto (2013:291) mendefenisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas wewenang yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam sinambela ( 201:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Menurut Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Moenir (2006), menjelaskan bahwa isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan serta mutu yang telah dibakukan. Indikator disiplin kerja menurut Moenir (2006)

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

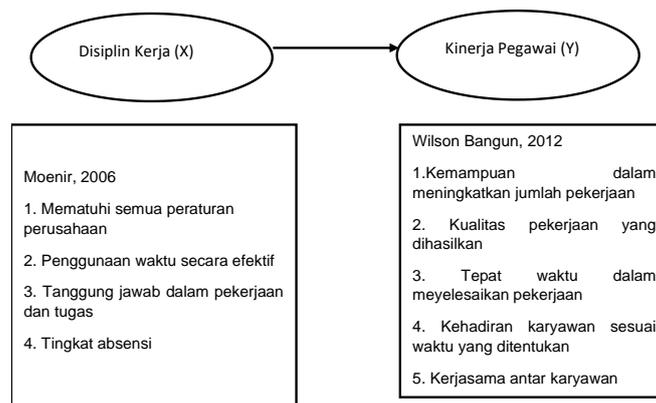
#### 4. Tingkat absensi

### Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo 2007). Menurut Wilson Bangun, (2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Indikator kinerja menurut Wilson bangun (2012)

1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan
5. Kerjasama antar karyawan

### Kerangka Pikir



### Hipotesis

Diduga apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Liny Jaya Informatika.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data akan diambil dalam bentuk angka dan diproses secara statistik. Sugiyono (dalam Sugiyono, 2013).

#### Uji Reliabilitas dan Validitas

##### a. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensif dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukur) serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal dan konsistensi internal (Kuncoro, 2009 ). Untuk mengukur reliabilitas

pengamatan maka digunakan teknik cronbach alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 20 dengan ketentuan :

- Jika Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel.
- Jika Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel.

#### b. Uji Validasi

Uji validasi menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghosali, 2012). dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal 0,30.artinya suatu item di anggapvalid jika skor total lebih besar dari 0.30 (Priyanto,2010).

#### c. Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya.

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan :

- Y = Variabel tidak bebas/dependen (kinerja)
- X =Variabel bebas/independen (disiplin kerja)
- a =Constanta
- b =koefisien regresi
- e = Error/variabel pengganggu
- e =Eror distribances

#### Uji T Hitung (Uji pensial)

Menurut Ghosali (2012) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai statistik T dengan perhitungannya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai T tabel,kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2012).

#### Uji F Hitung (Uji Simultan )

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai hitung F lebih besar dari padanilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2012).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2012-97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen,. nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel depenen amat terbatas. Nilai yangmendekati satu berarti variabel-variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan suatu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabelindependen. Oleh karena itu, banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$  nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabilasatu variabel independen ditambah kedalam model.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitasi**

Variabel	Pernyataan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
Disiplin (X)	X.1	0,869	0,304	Valid
	X.2	0,740	0,304	Valid
	X.3	0,869	0,304	Valid
	X.4	0,653	0,304	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,709	0,304	Valid
	Y.2	0,744	0,304	Valid
	Y.3	0,709	0,304	Valid
	Y.4	0,692	0,304	Valid
	Y.5	0,746	0,304	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS. 23.0

Dari Tabel Di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki corrected item-total correlation ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) yaitu 0,304. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Jumlah Item	Ket.
Disiplin(X)	0,810	4	Reliable
Kinerja (Y)	0,748	5	Reliable

Sumber Data diolah menggunakan SPSS. 23.0

Dari Uji Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Jadi, dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliable atau dapat diandalkan sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Uji T (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta			
Disiplin Kerja (X)	7.758	0.000	Signifikan
Kinerja (Y)	0.859	0.000	Signifikan

Pada tabel diatas variabel disiplin (X) nilai T hitungnya sebesar 10.332 sementara itu nilai T tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.683. Maka T hitung  $>$  T tabel dan nilai signifikansi yaitu  $0,00 < 0,05$  dapat diartikan bahwa individual variabel Disiplin(X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Konstanta			
Disiplin Kerja (X)	7.758	0.000	Signifikan
Kinerja (Y)	0.859	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil dari SPSS Versi 23 for windows pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,7.758 + 0,859X$$

Dimana :

X = Variabel independen (Disiplin)

Y= Variabel dependen ( kinerja pegawai )

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Dari persamaan regresi diatas dapat di ketahui bahwa:

Nilai konstanta sebesar 0,7.758 maka hal ini dapat dilihat bahwa apabila variabel kepemimpinan adalah konstan atau tidak berubah maka kinerja karyawan sebesar 0,7.758. Jika variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,859 artinya mengalami peningkatan sebesar 0,859 maka kinerja karyawan akan meningkat secara

linear sebesar 0,859 atau nilai konstanta (a) = 0,7.758 jika disiplin kerja (X) meningkat satu point maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,859.

### **Uji Koefisien Determinasi**

<b>Variabel</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>
Disiplin Kerja ( X ) Kinerja ( Y )	0.731	0.737

Berdasarkan data di atas yang sudah diolah dapat diketahui bahwa Adjusted R square memiliki nilai sebesar 0,731. Artinya variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap karyawan kinerja sebesar 73,1% dan sisanya 0,269% dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. liny jaya informatika makassar. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap-tiap variabel. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik disiplin kerja seorang pemimpin berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitungnya sebesar 10.332 sementara itu nilai T tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.683. Maka T hitung > T tabel dan nilai signifikansi yaitu  $0,00 < 0,05$  dapat di artikan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020) bahwa berdasarkan pengujian disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji T diketahui T hitung 20,060 sementara itu nilai T tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,984. Maka T hitung > T tabel dan nilai signifikansi yaitu  $0,00 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika semakin baik disiplin kerja yang berjalan maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja yang dijalankan maka secara tidak langsung akan menyebabkan semakin buruknya tingkat kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lini Jaya Informatika Makassar hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat tabel 4.9 dengan nilai ( $T$  hitung  $10.332 > t$  tabel  $1.683$ ) artinya disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti, maka saran yang bisa disampaikan yaitu: Perlu diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan disiplin kerja yang baik. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, pada PT Liny Jaya Informatika perlu memberikan arahan dan pelatihan agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu menggunakan waktu sebaik-baiknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma (2013). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi* Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Edi Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenada Media Group.
- Edwin B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Flippo dialih Bahasakan Oleh Malayu S.P Hasibuan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- George R. Terry. (2014). *Kepemimpinan*, Alih Bahasa: Mitfah Thola. Airlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasnianti, H., Rum, M., & Irfan, A. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberian Insentif, Penguatan Kompetensi Dan Penyediaan Fasilitas Pada Sekolah lanjutan di Kabupaten Mamasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 510-524.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yokyakarta.

- 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.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Kuncoro. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta Erlangga.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT Remaja Rosdakarya.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2014). *Kepemimpinan*. Salemba Empat Jakarta
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Kencana Predana Media Group, Jakarta.