

## **PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IBF JAKARTA**

Mulia Ananda, Zed Abdullah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trilogi, Jakarta – Indonesia  
Email : [ananda.mulia27@yahoo.co.id](mailto:ananda.mulia27@yahoo.co.id), [abdullahzed4@gmail.com](mailto:abdullahzed4@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh Kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap suatu kinerja karyawan di PT Indra Baruprana Finance.

Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah Kuantitatif dan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT IBF Jakarta. Teknik analisi yang digunakan yaitu pendekatan *Partial Least Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT IBF Jakarta dengan T-tabel  $6.816 > t\text{-hitung } 1.988$ , sedangkan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT IBF Jakarta dengan T-tabel  $1.623 < t\text{-hitung } 1.988$ . Bisa di simpulkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT IBF Jakarta.

**Kata kunci** : Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

This study aims to determine and explain how the influence of discipline and leadership on an employee's performance at PT Indra Baruprana Finance.

The analytical method used in this research is quantitative and data collection through distributing questionnaires to employees of PT IBF Jakarta. The analysis technique used is the Partial Least Square approach.

The results showed that discipline has a significant effect on the performance of PT IBF Jakarta employees with T-table  $6,816 > t\text{-count } 1,988$ , while leadership has no significant effect on the employee performance of PT IBF Jakarta with T-table  $1,623 < t, 1,988$ . It can be concluded that discipline has a significant influence on the Employee Performance of PT IBF Jakarta.

**Keywords**: Discipline, Leadership and Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri, jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *drive force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak mudah dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara

jangka pendek maupun jangka panjang. Menjalankan manajemen kinerja memberikan manfaat untuk perusahaan. Manajemen kinerja mendukung penuh tujuan perusahaan yang ingin di capai di setiap unit kerja.

Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung

mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara pemimpin harus mempunyai hubungan yang harmonis dan baik kepada setiap karyawannya. Secara umum pengertian kinerja karyawan menurut Irwan Fahmi (2011, h 2) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan disiplin dan kepemimpinan kerja yang baik.

Membahas tentang kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplinan, dan bagi mereka yang ingin sukses bukan hanya menerapkan kedisiplinan namun harus lebih jauh bisa menerapkan super disiplin dalam dirinya. Dan itu yang dilakukan oleh banyak orang sukses untuk meraih kesuksesan yang di cita-citakan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan disetiap harinya, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja yang sesuai dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan harus ditegakan, karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Bahwa disiplin

kerja karyawan sangat dibutuhkan. Tujuan perusahaan akan sangat sulit dicapai kecuali ada disiplin kerja karyawan, khususnya bila ada karyawan memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang sangat optimal, sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dikerjakannya. Menurut Singodimejo dalam buku Mulyadi (2015, h 48) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Selain dari faktor disiplin kerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Harold Koontz dan Cyrill O'Donnel dalam buku Amirullah (2015, h 25) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan data dan informasi mengenai disiplin dan kepemimpinan serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Intan Baruprana Finance. Tbk masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan datang tidak tepat waktu, pergi keluar kantor seenaknya, dan sering tidak

Kinerja pegawai yang menurun juga disebabkan oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer PT. Intanbaru Prana Finance.Tbk. Para karyawan merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka berkerja sesuka hati mereka, karena manajer PT. Intanbaru Prana Finance Tbk kurang memperhatikan karyawan, dan perputaran kepemimpinan yang cepat. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi

langsung yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada karyawan lainnya, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan secara tidak langsung. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Absen			Terlambat (kali)
		sakit	Izin	Alfa	
April	200	7	3		25
Mei	200	2	4		23
Juni	200	1	3		13
Juli	200	4	1		28
Agustus	200	8	7		14
September	200	6	2	1	10
Oktober	200	2	2		20
November	200	10	1		29
Desember	200	3	6		12
Januari	200	5	4		16
Februari	200	6	1		17
Maret	200	4	2		18
Total		58	36	1	225

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan di PT. Intan Baruprana Finance Tbk Tahun 2018 dan 2019

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai ketepatan waktu dalam penyelesaian

pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencaapaian prestasi kerja yang

baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja

diantaranya adalah kepemimpinan dan disiplin kerja

Pendapatan	2019	2018
Pendapatan sewa pembiayaan	85.232.880.271	127.929.347.875
Pendapatan ijarah-bersih	20.089.674.399	136.629.417.899
Pendapatan anjak piutang	479.212.771	403.134.380
Pendapatan pembiayaan konsumen	28.377.645	51.188.874
Pendapatan lain-lain	77.942.025.128	178.010.462.751
Jumlah pendapatan	183.772.025.214	443.023.551.779

Tabel 1.2 Laporan Pendapatan PT. Intan Baruprana Finance 2018-2019

Sumber: Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Intan Baruprana

Penurunan pendapatan tersebut terutama disebabkan karena penurunan pendapatan dan penurunan nilai yang signifikan atas aset keuangan perusahaan. Pada tahun 2019, utang kepada lembaga keuangan dan beberapa utang bank perusahaan telah lewat jatuh tempo. Pemimpin perusahaan juga mempunyai faktor yang mengakibatkan pendapatan perusahaan menurun berdasarkan informasi yang saya dapat pimpinan kurang ekspansi atau kerjasama dengan perusahaan luar dan pengambilan keputusan yang tidak tepat dari pimpinan sehingga pendapatan perusahaan di tahun 2020 menurun sangat drastis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT IBF JAKARTA“

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Masalah di atas, maka dapat dirumuskan, yakni bahwa disiplin dan kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja di PT.Intan Baruprana Finance.Tbk

sehingga pokok permasalahan dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Intan Baruprana Finance.Tbk ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Baruprana Finance.Tbk ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Intan Baruprana Finance.Tbk ?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Intan Baruprana Finance.Tbk ?

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan Kinerja karyawan melalui analisa terhadap disiplin dan kepemimpinan di suatu perusahaan.

## 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian berkelanjutan oleh pihak-

pihak lain yang membutuhkan dan berkepentingan.

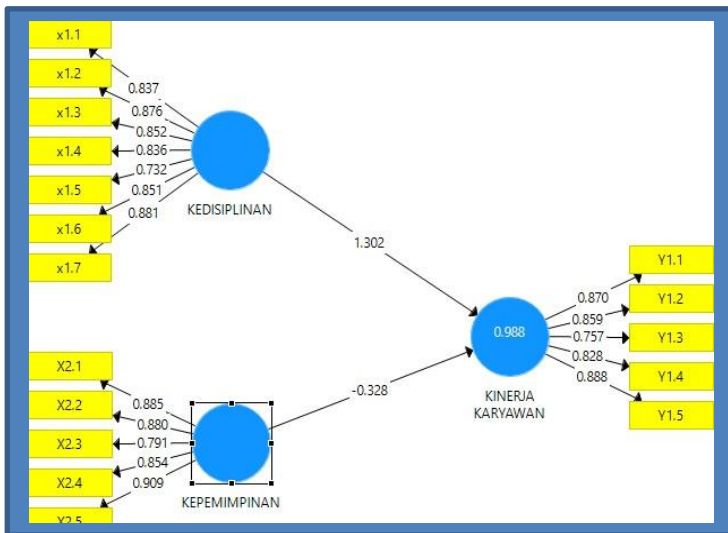
## METODE

Metode dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Teknik pengumpulan data ini dengan metode Kuesioner (Angket).

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan mengambil sebagian

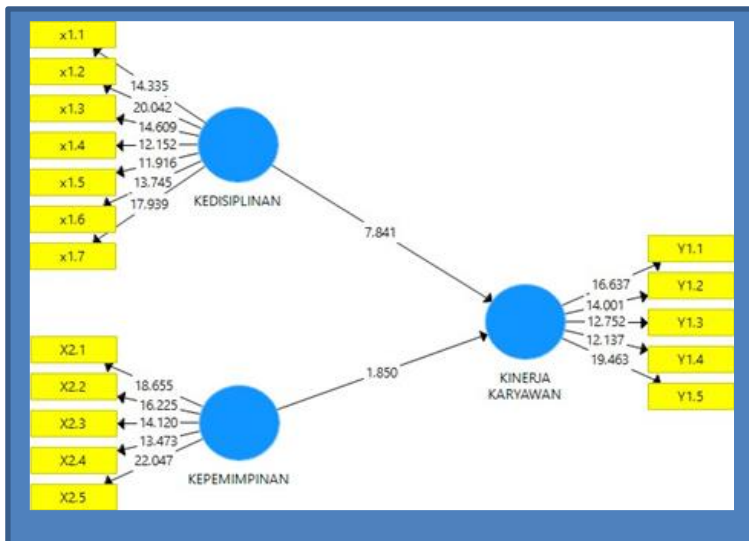
anggota populasi sehingga penelitian ini adalah survey. penelitian kelokasi yaitu di PT. Intan Baruprana Finance.Tbk. dari 200 orang populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 133 orang responden. Maka sampel yang digunakan berdasarkan populasi di atas yaitu 133 orang koresponden dari karyawan. Pengolahan data dengan menggunakan metode PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar Outer Model

Sumber : Lampiran PLS  
Bagan diolah 2021



Gambar Inner Model

Sumber : Lampiran PLS  
Bagan diolah 2021

## 4.2 Evaluasi Outer Model

### 1. Convergen Validity

VARIABLE	KEDISIPLINAN	KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
X2.1		0,885	
X2.2		0,880	
X2.3		0,791	
X2.4		0,854	
X2.5		0,909	
Y1.1			0,870
Y1.2			0,859
Y1.3			0,757
Y1.4			0,828
Y1.5			0,888
x1.1	0,837		
x1.2	0,876		
x1.3	0,852		
x1.4	0,836		
x1.5	0,732		
x1.6	0,851		
x1.7	0,881		

Tabel 4.9 Outer Loading

Sumber: Lampiran PLS  
diolah, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variable penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading  $>0,7$ . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Gozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat

convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan peneliti dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Discriminant Validity

VARIABLE	KEDISIPLINAN	KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
X2.1	0,840	0,885	0,821
X2.2	0,817	0,880	0,791
X2.3	0,747	0,791	0,736
X2.4	0,837	0,854	0,774
X2.5	0,876	0,909	0,820
Y1.1	0,852	0,816	0,870
Y1.2	0,836	0,790	0,859
Y1.3	0,732	0,694	0,757
Y1.4	0,851	0,772	0,828
Y1.5	0,881	0,767	0,888
x1.1	0,837	0,854	0,774
x1.2	0,876	0,909	0,820
x1.3	0,852	0,816	0,870
x1.4	0,836	0,790	0,859
x1.5	0,732	0,694	0,757
x1.6	0,851	0,772	0,828
x1.7	0,881	0,767	0,888

Tabel 4.10 Cross Loading Sumber: Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variable penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya, dibandingkan dengan nilai cross loading

pada variable lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

VARIABLE	Average Variance Extracted (AVE)
KEDISIPLINAN	0,704
KEPEMIMPINAN	0,748
KINERJA KARYAWAN	0,708

Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE) Sumber: Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variable kedisiplinan, kepemimpinan dan

kinerja karyawan > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik

**1. Composite Reliability**

VARIABLE	Composite Reliability
KEDISIPLINAN	0,943
KEPEMIMPINAN	0,937
KINERJA KARYAWAN	0,924

Tabel 4.12 Composite Reliability Sumber: Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variable penelitian >0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa

masing-masing variable telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**1. Cronbach Alpha**

VARIABLE	Cronbach's Alpha
KEDISIPLINAN	0,929
KEPEMIMPINAN	0,915
KINERJA KARYAWAN	0,896

Tabel 4.13 Cronbach's Alpha Sumber: Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variable penelitian >0,75. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-

masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**4.3 Evaluasi Inner Model**

**1. Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)**

VARIABLE	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN	0,988	0,988

Tabel 4.14 Nilai R-Square Sumber: Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada table 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variable kinerja karyawan adalah 0.988.

Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh audit internal sebesar 98.8%



## Uji Hipotesis

VARIABLE	T-statistics	P- Value
KEDISIPLINAN -> KINERJA KARYAWAN	6,816	0,000
KEPEMIMPINAN -> KINERJA KARYAWAN	1,623	0,105

Tabel 4.15 T-

statistic dan P-Value Sumber:

Lampiran PLS diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada table 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian di PT Indra Baruprana <math><0.05</math>, maka adanya pengaruh langsung yang signifikan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesa pertama dapat dibuktikan. Mengingat koefisien Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak, karena pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values > 0,05. Maka terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan atau tidak berpengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesa ke dua tidak dapat dibuktikan.

Finance ini, variable kedisiplinan dengan kinerja karyawan memiliki P-Value

inner weight bertanda positif, megidentifikasi bahwa hubungan keduanya positif. Artinya makin baik penerapan disiplin makasemakin tinggi tingkat kinerja karyawan

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Indra Baruprana Finance,

Variable Kedisiplinan berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indra Baruprana Finance dan

#### **5.2 Saran**

Dengan memperhatikan hasil penelitian dan sebagai pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia. Peneliti memberikan saran agar PT

Bagi peneliti selanjutnya karena di PT Indra Baruprana Finance kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat di ganti atau ditambahkan variable lain, contohnya fasilitas kerja.

maka diperoleh kesimpulan berikut :

dengan variable kepemimpinan, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indra Baruprana Finance

Indra Baruprana Finance meningkatkan motivasi dan disiplin yang lebih untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih baik karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perluasan juga bias di sample, penulis menggunakan sample bagian keuangan, mungkin bias ditambahkan dengan bagian department HRD atau ditambahkan range usia yang minimal 21 tahun, menjadi 18 tahun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Maaruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Al idris B dan Isvandiari Any. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang". *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi STIE ASIA Malang (1)*, (17-22, 2018)
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andi Junet, dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda". *Jurnal Fakultas Ekonomi Univesitas 17 Agustus 1945 Samarida*.
- Ardana I Komang, dkk. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Athar Handry S. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT*
- Ayu Rizka Safitri, dkk. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Regional V". *Jurnal Administrasi Bisnis Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*
- Darsono dan Tatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting,
- Edison Emron,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta. Fahmi
- Irham. 2011. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik Indah P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana,

- Hasibuan Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- J Payaman Simanjutak. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Cetakan Ketiga*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Juni Donni P. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Noor Juliansyah dan Ridwan Iwan. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Wahridun Udin. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Johar Karawang". *Jurnal Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE YPN Vol.VIII No, 1*
- Septiani Sarah D. 2018. "Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Progresif Global Mandiri Jakarta Selatan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pamulang*
- Sidharta Iwan. 2017. "Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance". *Journal Of Applied Management Volume 15 Number 3 STIE Pasundan*.
- Sri Ngayomi Y W. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Arta Medan". *Jurnal Psikologi Prima Universitas Prima Indonesia 2019*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Suryadana Liga. 2015. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja*. Bandung: CV Alfabeta.

Umam Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**LEMBAR PENGESAHAN  
PENELITIAN UNIVERSITAS TRILOGI**

**Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IBF JAKARTA**

**Ketua Peneliti :**  
a. Nama Lengkap : Mulia Ananda  
b. NIM : 18111015  
c. Jabata Fungsional : .....  
d. Program Studi : Manajemen  
e. Nomor HP : 087782510052  
f. Alamat ( e-mail ) : ananda.mulia27@yahoo.co.id

**Anggota Peneliti :**  
a. Nama lengkap : Zed Abdullah  
b. NIDN : 0313096303  
c. Jabatan Fungsional : Lektor  
d. Program Studi : Ekonomi Pembangunan  
e. Nomor HP : 087733377934  
f. Alamat ( e-mail ) : [zabd@trilogi.ac.id](mailto:zabd@trilogi.ac.id)

Jakarta, 10 Agustus 2021

Mengetahui,  
Kepala LPPM

  
**Dr. Aty Herawati**  
Kepala LPPM Univ. Trilogi

Ketua Program Studi

  
**Dr. Ir. Mangasi Panjaiatan**  
NIDN: 0315126301

Anggota Peneliti

  
**Zed Abdullah, SE, M.Si**  
NIDN: 0313096303