

# PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KINCO PRIMA

Binton<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb160910189@upbatam.ac.id

## ABSTRAK

*Companies are currently increasingly competitive competition, this study aims to examine the extent to which the role of job descriptions, discipline and leadership in improving employee performance. The sampling technique was saturated sampling, namely by taking the entire population of 107 respondents. The data technique was used by distributing questionnaires and literature study. The analytical method used is multiple regression which includes: validity test, reliability test, normality test, multicolin meaning test, heteroscedasticity test, determination test, partial test. The results showed that the job description partially affected  $3.405 > 1.983$  from the *t* table, so  $0.00$  was smaller than alpha  $0.05$ . Meanwhile, discipline partially affects  $8,368 > 1,983$  of the *t* table. Together with the job description and has a significant effect. amounting to  $106.188 > 3.080$  from the *F* table, then  $0.00$  is smaller than alpha  $0.05$ . And the significance value of the simultaneous test. The results of the study on employee performance, performance, and *R2* test showed an effect of 81.9% of the research results showed that Job Description and had a significant effect.*

**Keywords:** *Discipline; Employee Performance; Job Description;*

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berperilaku dan bertindak cepat dalam persaingan. Meningkatnya persaingan didunia bisnis memaksa perusahaan untuk mengungguli karyawan, dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan (Sulasri & Suhardi, 2017:1). PT Kinco Prima merupakan suatu perusahaan yang sudah berdiri dari tahun 2008 dan PT Kinco Prima merupakan distributor tunggal yang sedangbergerak di bidang bahan bangunan di Kota Batam, dan perusahaan industri ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di Kota Batam. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung

jawab yang diberikan tidak terlepas pada pengaruh yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan, dapat melihat faktor perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Job description* dan disiplin. Kinerja karyawan dapat menurun dikarenakan kurangnya *Job description* dan disiplin dapat dilihat dari dua faktor yang berhubungan dengan eksternal dan internal. Faktor eksternal ialah pengawasan yang kurang oleh atasan langsung kepada bawahannya, sedangkan faktor internal berupa pemberian *job description* kerja yang melebihi dari satu jabatan sehingga dimana jabatan marketing digabungkan pada pengurusan pengiriman barang dimana marketing kurang memaksimalkan penjualan. Kurangnya kesadaran terhadap kehadiran yang membuat kinerja menurun. Melalui

penelitian berkeinginan untuk mengangkat topik dengan judul "Pengaruh *job description* dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima".

## KAJIAN TEORI

### 2.1 *Job Description*

*Job description* merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya sertapengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan oleh jaringan manapun baik jabatan pemerintah dan swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak diabaikan dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena tidak mengerti apa fungsi deskripsi tugas yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab (Mauliadiani, Siahaan, & Harahap, 2019:479).

Deskripsi pekerjaan umum di setiap perusahaan dalam organisasi. Dengan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja (Syelviana, 2017:44).

#### 2.1.1 Analisis Pekerjaan

Analisis yang menurut (Tamba, Pio, & Sambul, 2018:35) antara lain :

1. Analisis pekerjaan adalah sistematis yang mengumpulkan informasi serta menganalisis informasi tentang pekerjaan, serta kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan.
2. Analisis kerja yaitu kegiatan yang bertujuan mengetahui mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilaksanakan didalam suatu posisi tertentu.
3. Analisis pekerjaan adalah pengetahuan yang memperhitungkan pekerja atau

proses penentuan hasil yang harus diselesaikan, termasuk penilaian sistematis atau kontrol perekrutan.

#### 2.1.2 Indikator *Job Description*

Indikator *job description* (Sabaruddin & Marissa, 2018:12) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Pendidikan yang diperlukan
3. Kecakapan
4. Kondisi

### 2.2 Disiplin

Disiplin adalah bagian penting dari organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat mendisiplinkan diri mereka baik secara individu atau sebagai tim selama fase melakukan pekerjaan. Disiplin yang bermanfaat untuk melatih karyawan untuk mematuhi aturan prosedural dan kebijakan yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Disiplin adalah sikap menghargai tugas yang diberikan kepada mereka dan kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun tidak, karyawan penggunaan disiplin absensi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan bekerja dalam disiplin yang tidak ada yang memberikan kemampuan pada karyawan untuk absen (Tamba, Pio, & Sambul, 2018:35).

Disiplin adalah sikap hormat dan ketaatan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta dapat menjelaskan dan tidak menghindari menerima sanksi atau sanksi karena melanggar kewenangannya. (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017:4)

#### 2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Suatu faktor yang mengarah kepada disiplin kerja (Untari, 2019:4) adalah :

1. Jam kerja adalah jam ketika karyawan datang untuk bekerja atau meninggalkan pekerjaan
2. Karyawan yang izin, di mana karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena alasan bisnis atau pribadi harus mendapatkan izin dari atasan dan karyawan yang berlibur.
3. Absensi karyawan merupakan jumlah karyawan yang diikuti oleh

perusahaan untuk menentukan keberadaan karyawan ditempat kerja.

### 2.2.2 Indikator Disiplin

Indikator disiplin (Tamba et al., 2018:35) adalah :

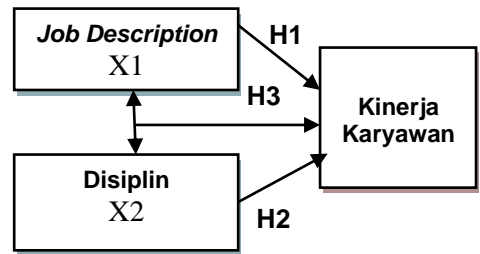
1. Absensi
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Bekerja etis
4. Ketaatan pada peraturan kerja

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya dijadikan pedoman penelitian, diantaranya adalah *job description* dan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan :

1. (Syelviana, 2017) Dampak uraian tugas terhadap kinerja PNS di Dinas Kabupaten Tambilahan. Teknik analisis regresi linier sederhana dan uraian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS). Hasil analisis regresi linier berganda kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. (Sabaruddin & Marissa, 2018) Dampak kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai UPTP Balai meningkatkan produktivitas masyarakat Kota Kendari. Analisis regresi berganda kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
(Sumber : Peneliti,2019)

### 2.7 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah.

H1:*Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

H2:Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima.

H3:*Job description* dan disiplin berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT Kinco Prima.

### METODE PENELITIAN

Dalam metode pengumpulan data merupakan metode penelitian yang dipakai bersama daftar pertanyaan dengan penggunaan skala rating. Berdasarkan tujuannya penelitian ini masuk ke dalam kategori deskriptif kuantitatif yang memiliki tujuan mengenai pemecahan masalah yang dibuktikan tidak adanya pengaruh secara langsung dengan konsep teoritis. Dari segi permasalahan penelitian ini memiliki tujuan menyelesaikan masalah yang muncul dan menarik kesimpulan pada hipotesis yang dibuat yang tergolong penelitian statistik inferensial.

Perusahaan PT Kinco Prima populasi sebesar 107 responden sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik jenuh dimana seluruh responden dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data merupakan bagian uji data dalam proses penelitian yang berhubungan dengan metode, cara dan sumber untuk mendapatkan hasil data penelitian. (Sanusi, 2017:13). Anda dapat menggunakan metode pengumpulan dan distribusi data untuk setiap responden yang bekerja di PT Kinco Prima. Ini

sedang dipantau untuk mendapatkan data pertama. Ketika Anda menyesuaikan hasil dari suatu data, analisis diterapkan dan kemudian diterapkan, yaitu lebih banyak analisis, yaitu jumlah baris lebih banyak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Profil Responden

Penelitian ini terdiri dari 107 responden, dengan sebagian besar responden yang disurvei dan ditemukan berdasarkan kategori jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 77,6% dan sisanya perempuan dengan tingkat persentase 22,4%. Berdasarkan Status dimana status

menikah sebesar 72% dan sisanya belum menikah 28%. Berdasarkan masa usia dimana pada usia 18 – 30 tahun sebesar 47,7 persen paling besar dimana pada usia tersebut sangat lah produktif dan usia 31-45 tahun sebesar 26,2% dan lebih dari 45 tahun sebesar 26,2%. Berdasarkan masa kerja, masa kerja didominasi 1 sampai dengan 3 tahun dengan tingkat persentase 52,3% dimana karyawan yang baru satu tahun sampai dengan 1-3 tahun biasanya masi kontrak dimana masi dalam pengawasan pimpinan, apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan maka perusahaan tidak memperpanjang kerjanya.

### 4.2 Hasil Uji Kualitas Data

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel *Job Description*

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,770	0,188	Valid
X1.2	0,705	0,188	Valid
X1.3	0,707	0,188	Valid
X1.4	0,737	0,188	Valid
X1.5	0,681	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,774	0,188	Valid
X2.2	0,861	0,188	Valid
X2.3	0,692	0,188	Valid
X2.4	0,835	0,188	Valid
X2.5	0,610	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,827	0,188	Valid
Y2	0,737	0,188	Valid
Y3	0,563	0,188	Valid
Y4	0,633	0,188	Valid
Y5	0,715	0,188	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Dari Tabel 1 sampai 3 dapat disimpulkan bahwa setiap tabel sudah dinyatakan valid dikarenakan bahwa. Pernyataan variabel *job description* dan disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r-hitung lebih besar dari r tabel (0,190). Yang diartikan bahwa instrument Data yang digunakan valid dalam artian alat ukur digunakan untuk menginterpretasikan variabel *job*

*description* dan disiplin dalam kaitannya dengan kinerja pegawai relatif terhadap kejadian atau berdasarkan fakta subjek penelitian. Oleh karena itu, dapat digunakan untuk menahan pengujian lebih lanjut

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N- Of Items	Keterangan
<i>Job Description</i>	0,768	5	Reliabel
Disiplin	0,812	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,737	5	Reliabel

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan Tabel 4 sudah menunjukkan dapat yang didapatkan sudah reliable. Dilihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masing variabel *job description*, dan disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai cronbach's alpha > 0,50 artinya, instrument yang

dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah reliable dalam artian, instrument tiap-tiap variabel dapat diandalkan dan menjadi instrument lanjutan bagi penguji seterusnya

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	0.99052111
Most Extreme Differences	Absolute	0.047
	Positive	0.043
	Negative	-0.047
Test Statistic		0.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969 <sup>d</sup>

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 6 sudah dikatakan berdistribusi normal dari uji tes Kolmogorov-smirnov yang termasuk dalam tabel di atas dapat menemukan nilai Asymp.Sig (2-tailed)  $0,969 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tes ini, dapat dilihat bahwa data terdistribusi secara normal dikarenakan dari angka sig lebih besar dari 0,05 dan sudah dapat dipastikan

kalau dari histogram masi belum bisa dikatakan tidak norma tetapi pada pengujian uji kolmogorov-smirnov sudah diketahui dan angka tersebut itu mutlak. Yang dimaksud normalitas adalah data terdistribusi secara merata sehingga dapat digunakan sebagai representasi dari populasi yang menjadi subjek penelitian.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolineartias

Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
<i>Job Description</i>	0,562	1,779
1		
Disiplin	0,562	1,779

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 7 sudah tidak terjadinya gejala multikonearitas. Hasil beberapa uji linier ditunjukkan dimana VIF kurang dari 10, nilai toleransi dari tiga variabel indenpenden adalah *job description*, disiplin dan kepemimpinan lebih besar dari 0,1 ini berart bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara

variabel regresi *job description* adalah  $3,793 < 10$  dan disiplin  $6,894 < 10$  dan kepemimpinan 10 nilai tolerance variabel *Job Description*  $0,264 > 10$  dan Disiplin  $0,145 > 10$  dan Kepemimpinan  $0,095 > 10$ . Dengan ini tidak terjadi multikonearitas.

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.81E-16	0.724		0	1000
<i>Job Description</i>	0	0.077	0	0	1000
Disiplin	0	0.113	0	0	1000

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 8 sudah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Dilihat dari hasil uji yang menunjukkan nilai signifikansi variabel *job description*, disiplin dan kepemimpinan > 0,05. Maka dari itu ditarik suatu

kesimpulan dimana tidak terjadi heteroskedastisitas Dalam arti tidak terjadinya ketidaksamaan dalam varian dalam model regresi dan dapat dijadikan estimasi dalam tahap uji selanjutnya.

**Tabel 9.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6.934	.922		7.518	.000
<i>Job Description</i>	.217	.064	.255	3.405	.001
Disiplin	0.486	0.058	0.628	8.368	.000

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 9 hasil dari penelitian ini dapat dibuat persamaan regresi linear berganda, yaitu  $y = 6,934 + 0,217x_1 + 0,486x_2$ :

1. Nilai konstan sebesar 6,934 artinya nilai kinerja karyawan
2. Koefisien regresi untuk *job description* bervariasi sebesar 0,217 yang artinya setiap kenaikan *job description* sebesar 1% berarti produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,277. Dengan demikian koefisien bertanda positif yang artinya terdapat korelasi positif antara *job description* dengan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,486 yang artinya setiap kenaikan disiplin sebesar 1% berarti kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,486. Maka koefisiennya bertanda positif yang artinya terdapat hubungan positif antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	0.671	0.665	1.55200

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 10 hasil penelitian ini menunjukkan persentase seberapa besar variabel penelitian ini dimana dari output uji menunjukkan nilai  $R^2 = 0,819$  *job*

*description* dan disiplin berpengaruh sebesar 81,9% terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11.** Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,934	0,922		7,518	.000
	<i>Job Description</i>	0,217	0,064	0,255	3,405	0,001
	Disiplin	0,486	0,58	0,628	8,368	0,00

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 11 hasil penelitian ini uji Pengaruh Variabel bebas terhadap dengan variabel terikat secara parsial :

1. Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan t hitung 3,405 > 1,983 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,050. Dari hasil tersebut diperoleh

keputusannya H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pengaruh disiplin memiliki t hitung 8,368 > 1,983 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,050. Dari hasil tersebut diperoleh keputusannya H0 ditolak dan H2 diterima.

**Tabel 12.** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.214	2	255.607	106.118	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250.506	104	2.409		
	Total	761.720	106			

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25,2020)

Berdasarkan tabel 12 hasil penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. berdasarkan hasil pengujian diperoleh F hitung 106,188 > 3,080 F

tabel dan signifikansi 0,000 < 0,050, maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan ini disimpulkan bahwa variabel *job description* (X1) dan disiplin( X2) secara



simultan berpengaruh signifikan

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah :

1. *Job description* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Job description* dan disiplin pada PT Kinco Prima memberikan pengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis pengaruh Kepemimpinan, motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 3, 1–17.
- Idris, B. Al. (2018). Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan tiga roda.
- Isvandiar, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Capital Futures Cabang malang. *Jibeka*, 12(1).
- Mauliadiani, R. S., Siahaan, D. E., & Harahap, P. D. R. H. (2019). The Influence of Job Description and Leadership on the Employees' Work Effectiveness at the Sanitation and Landscaping Agency. *International Journal of Research and Review*, 6.
- Rahma Fitha. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). *Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel*. 7, 3.
- Sabaruddin, & Marissa. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan,* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) *Lingkungan Kerja da Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari*. 7.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulasri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Universitas Putera Batam*.
- Syelviana, M. (2017). The Effect Of Job Description On Civil Servant's Performance In Tembilahan Subdistrict Office. *Journal of Economy, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1).
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Krja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana. *Pengaruh Disiplin Krja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana*, 7.
- Untari, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia*.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Edisi Ketu). Jakarta: Kencana.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Vania, D., & Rizan, M. (2017). Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada

Pt Modernland Realty Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 3(2), 85.  
<https://doi.org/10.21009/jpeb.003>.

2.6

Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 3(2), 1051–1060.