

Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan Melalui Fungsi Pengawasan

Raynul Putra Hamdani Daulay¹, Laylan Syafina²

^{1,2} Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: ¹raynulputra@gmail.com, ²laylansyafina@uinsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kedisiplinan dan peran kepemimpinan dalam organisasi birokrasi pelayanan publik yang memiliki tingkat risiko tinggi, khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran kepemimpinan melalui fungsi pengawasan dalam mengoptimalkan disiplin kinerja pegawai serta mengidentifikasi hambatan internal dan eksternal yang dihadapi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Data primer diperoleh melalui observasi partisipatif selama Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada 16 Januari sampai 16 Februari 2023, wawancara mendalam dengan pembimbing instansi, Patisia, S.Sos., M.IP, serta telaah dokumen administratif internal organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan vital sebagai penggerak, teladan, dan pengendali dalam membentuk kesadaran disiplin pegawai. Fungsi pengawasan dilaksanakan melalui pengawasan preventif dan represif, meliputi pemantauan kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal piket siaga 24 jam, dan evaluasi rutin kinerja operasional. Faktor pendukung disiplin meliputi keteladanan pimpinan, kejelasan sanksi disiplin, dan ketegasan institusi. Meskipun tingkat kedisiplinan secara umum cukup baik, terdapat hambatan berupa fluktuasi kesadaran individual, kejenuhan psikologis, kelelahan fisik akibat beban kerja kedaruratan, serta belum optimalnya integrasi pengawasan digital secara menyeluruh dalam mendukung pemantauan disiplin pegawai secara cepat, akurat, dan berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan tidak hanya bergantung pada aturan, tetapi juga konsistensi pimpinan dalam penerapannya tersebut. Penelitian merekomendasikan konsistensi sanksi administratif, pendekatan personal yang humanis, dan percepatan digitalisasi absensi elektronik berbasis biometrik untuk meningkatkan transparansi pengawasan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Fungsi Pengawasan, Dinas Pemadam Kebakaran.

Abstract

This study is motivated by the importance of discipline and leadership within a high-risk public service bureaucracy specifically, the Medan City Fire and Rescue Agency. It aims to explore the role of leadership through the supervisory function in optimizing employee performance discipline and to identify the internal and external obstacles encountered. A qualitative approach utilizing descriptive analysis was employed. Primary data were gathered through participant observation during a field internship (January 16 - February 16, 2023), in-depth interviews with the agency supervisor (Patisia, S.Sos., M.IP), and a review of internal administrative documents. The findings indicate that leadership plays a vital role as a driving force, a model, and a controlling authority in fostering employee disciplinary awareness. Supervision is carried out through both preventive and repressive measures, encompassing attendance monitoring, adherence to 24-hour standby schedules, and routine operational performance evaluations. Factors supporting discipline include leadership by example, clear disciplinary sanctions, and institutional firmness. Although the overall level of discipline is satisfactory, challenges persist, such as fluctuating individual awareness, psychological burnout, physical fatigue resulting from emergency workloads, and the lack of comprehensive digital supervision integration to support rapid, accurate, and continuous monitoring of employee discipline. These conditions demonstrate that supervisory effectiveness depends not only on regulations but also on consistent leadership in their enforcement. The study recommends consistent application of administrative sanctions, a humanistic personal approach, and the acceleration of biometric-based electronic attendance systems to enhance supervisory transparency.

Keywords : Leadership, Work Discipline, Supervisory Function, Fire and Rescue Service.

LATAR BELAKANG

Kedisiplinan bukan sekadar suatu kewajiban kaku yang melekat pada aparatur sipil negara, melainkan fondasi utama bagi keberlangsungan profesionalisme di dalam organisasi birokrasi pemerintahan. Pada dasarnya, kedisiplinan tidak boleh dipandang secara sepihak sebagai beban bagi bawahan, melainkan sebuah tata nilai yang wajib diinternalisasikan oleh seluruh elemen organisasi, mulai dari tingkatan pimpinan tertinggi hingga staf operasional di lini terdepan. Pemimpin dalam konteks ini memegang peranan yang sangat sentral. Keberadaan seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada fungsi manajerial di belakang meja atau sekadar memberikan instruksi formal, tetapi mencakup kemampuan untuk memberikan motivasi intrinsik, keteladanan sikap (role modeling), serta arahan strategis yang mampu menggerakkan kesadaran emosional dan rasional pegawai. Apabila kedisiplinan kerja dapat ditegakkan dengan baik, setiap roda aktivitas organisasi akan berjalan secara sistematis, efektif, dan efisien, sehingga seluruh target capaian dan visi misi instansi dapat terealisasi secara optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber

daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak berarti apa-apa. Oleh karena itu, Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2019:3).

Disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2020:193). Diperlukannya disiplin dalam penegakan peraturan dan hukuman, kedisiplinan disini diartikan pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi ataupun perusahaan. Begitupun dengan hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Kedisiplinan dalam penegakan peraturan dan pemberian hukuman harus ditegakkan dengan adil dan tegas. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memikul tanggung jawab yang sangat vital, sensitif, dan berisiko tinggi. Instansi ini berdiri sebagai garda terdepan dalam memberikan jaminan keselamatan bagi warga kota dari ancaman bencana kebakaran serta berbagai situasi darurat penyelamatan lainnya (rescue). Karakteristik utama dari pekerjaan di lingkungan Pemadam Kebakaran adalah tuntutan kesiapsiagaan penuh yang tidak mengenal batas waktu, ketepatan kalkulasi di lapangan, kerja sama tim yang solid, serta kepatuhan mutlak terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Keterlambatan hitungan menit dalam merespons laporan masyarakat tidak hanya berisiko menghilangkan harta benda, melainkan taruhannya adalah nyawa manusia. Dalam ekosistem kerja yang penuh dengan tekanan fisik dan psikologis seperti ini, kedisiplinan kerja pegawai (baik petugas administrasi maupun pasukan pemadam lapangan) menjadi variabel yang mutlak dan tidak dapat ditawar.

Di sinilah letak pentingnya peranan kepemimpinan melalui pelaksanaan fungsi pengawasan. Pemimpin di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan dituntut untuk memiliki kapabilitas kepemimpinan yang tangguh, adaptif, namun tetap humanis. Pimpinan berkewajiban melakukan fungsi pengawasan secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa pembagian jadwal piket siaga 24 jam terlaksana tanpa kekosongan personil, perawatan armada serta alat proteksi kebakaran dilakukan secara berkala, dan penegakan hukum disiplin diterapkan secara adil.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung yang dilakukan penulis selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL), secara umum potret kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh para petugas dinas ini sudah berada pada kategori yang cukup baik. Kesiapan operasional personil saat menerima alarm panggilan darurat serta pelaksanaan apel dan pengarahan harian terdokumentasi dengan tertib. Meski

demikian, dinamika di lapangan tetap menyisakan ruang perbaikan (room for improvement), terutama menyangkut fluktuasi kehadiran staf pada bagian administratif, potensi kejenuhan kerja akibat beban operasional yang padat, serta tantangan dalam optimalisasi pengawasan di era digital.

Berangkat dari realita objektif tersebut, penelitian ini memfokuskan pembahasannya pada analisis mendalam mengenai bagaimana aktualisasi peranan kepemimpinan dijalankan melalui penguatan fungsi pengawasan guna memelihara dan meningkatkan disiplin kinerja pegawai. Melalui kajian ini, diharapkan dapat dirumuskan solusi alternatif yang bersifat solutif dan aplikatif guna menjawab hambatan-hambatan kedisiplinan yang ditemukan di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif analisis. Pilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menggambarkan, menjabarkan, dan menganalisis secara mendalam fenomena peranan kepemimpinan serta implementasi fungsi pengawasan terhadap dinamika disiplin kerja pegawai tanpa melakukan manipulasi variabel. Penelitian kualitatif ini memungkinkan penulis untuk menangkap makna, konteks sosial, dan interaksi interpersonal yang terjadi di dalam lingkungan birokrasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan.

Sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yakni data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh penulis melalui teknik observasi partisipatif aktif selama kurun waktu satu bulan penuh, terhitung mulai tanggal 16 Januari sampai dengan 16 Februari 2023 di lingkungan kantor dinas. Penulis mengamati secara langsung perilaku kerja, tingkat kehadiran, pelaksanaan apel pagi dan sore, mekanisme serah terima piket posko, serta interaksi kepemimpinan harian. Selain itu, dilakukan wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci (key informant), yaitu Ibu Patisia, S.Sos., M.IP selaku pembimbing instansi yang memiliki otoritas penuh dalam pembinaan administratif dan kepegawaian. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap laporan rekapitulasi absensi bulanan, profil kelembagaan, serta regulasi internal instansi.

Untuk menjamin keabsahan dan keandalan data (data trustworthiness), penulis menerapkan teknik triangulasi, khususnya triangulasi sumber dan triangulasi metode, dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan hasil wawancara serta dokumen formal kepegawaian. Proses analisis data dilakukan secara induktif mengikuti model interaktif dari Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan simultan yaitu: reduksi data (pemilihan dan penyederhanaan data mentah dari lapangan), penyajian data (display data dalam bentuk narasi logis berstruktur), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi akhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aktualisasi Peranan Kepemimpinan Melalui Fungsi Pengawasan

Berdasarkan hasil analisis data lapangan, aktualisasi peranan kepemimpinan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan terbukti memegang porsi yang sangat krusial dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Kepemimpinan di instansi ini tidak

dijalankan secara pasif-birokratis, melainkan diwujudkan secara aktif melalui dua peran utama, yaitu peran partisipasi (participative leadership) dan peran pengendalian (controlling leadership).

Peran partisipasi pimpinan ditunjukkan melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional rutin yang bersifat non-darurat maupun darurat. Pimpinan instansi secara konsisten bertindak sebagai pembina dalam pelaksanaan apel pagi, memimpin rapat koordinasi mingguan, serta memberikan briefing teknis dan taktis sesaat sebelum pasukan rescue diterjunkan ke area bencana. Kehadiran fisik pimpinan di tengah-tengah pegawai operasional ini terbukti memberikan dampak psikologis yang signifikan; pegawai merasa dihargai, diawasi secara langsung, dan termotivasi untuk mempertahankan kinerja terbaik mereka. Komunikasi yang dibangun bersifat dua arah, sehingga hambatan-hambatan teknis di lapangan dapat segera dicarikan solusinya secara cepat tanpa birokrasi yang berbelit-belit.

Sementara itu, peran pengendalian diaktualisasikan pimpinan melalui penegakan fungsi pengawasan yang sistematis. Pimpinan melakukan pengawasan operasional dengan mengecek kesiapan armada mobil pemadam, ketersediaan air pada tangki, serta kelayakan fungsi alat pelindung diri (APD) petugas di setiap posko wilayah. Pada ranah administratif, pimpinan menerapkan verifikasi berjenjang terhadap laporan rekapitulasi kehadiran pegawai. Pengawasan ini tidak hanya bertujuan untuk mencari-cari kesalahan, tetapi diarahkan sebagai instrumen evaluasi kinerja untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) penyelamatan yang berlaku.

Evaluasi Komprehensif Terhadap Dimensi Indikator Disiplin Pegawai

Untuk mengukur keberhasilan peranan kepemimpinan dan fungsi pengawasan secara terukur, dilakukan evaluasi mendalam terhadap aspek-aspek kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan 6 (enam) dimensi indikator utama di bawah ini:

1. Frekuensi Kehadiran dan Ketepatan Waktu: Berdasarkan data rekapitulasi absensi harian, pegawai operasional yang tergabung dalam tim rescue lapangan menunjukkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang sangat tinggi (mencapai 92-95%). Hal ini dikarenakan mereka terikat dengan regulasi piket bergilir (shift) 24 jam yang ketat dan sistem respons cepat darurat (response time). Keterlambatan personil lapangan dipandang sebagai pelanggaran berat yang dapat mengancam keselamatan publik. Sebaliknya, pada lini staf administratif (kantor belakang), fluktuasi keterlambatan minor masih sesekali ditemukan pada jam masuk kerja pagi, yang umumnya dipicu oleh kendala transportasi perkotaan.
2. Kepatuhan Terhadap Jam Kerja Efektif: Secara umum, mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan yang baik dengan berada di posko atau ruangan kerja masing-masing selama jam dinas berlangsung. Fenomena pegawai administratif yang meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas pada jam kerja berhasil diminimalisir secara signifikan berkat adanya kebijakan inspeksi mendadak (sidak) internal yang dilakukan oleh pimpinan secara berkala.
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan: Dalam ranah operasional penanggulangan kebakaran, ketepatan waktu penyelesaian tugas sudah berada pada standar yang sangat baik karena didasarkan pada tuntutan situasi kedaruratan. Di sisi lain, untuk tugas-tugas

administratif seperti penyusunan laporan kronologi kejadian kebakaran dan administrasi umum, pimpinan menerapkan sistem target kinerja harian. Pengawasan berkala ini berhasil memacu staf administratif untuk menyelesaikan laporan tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaan hingga menumpuk.

4. Penggunaan Atribut dan Pakaian Dinas: Kepatuhan pegawai dalam mengenakan Seragam Dinas Lapangan (SDL) maupun Seragam Dinas Harian (SDH) beserta seluruh atribut kelengkapannya (baret, tanda pangkat, sabuk, sepatu laras) dinilai berada dalam kategori sangat baik. Pimpinan secara konsisten menegur langsung pegawai yang kedapatan tidak berpakaian rapi saat apel pagi. Penggunaan atribut ini bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen penting untuk membangun jiwa korsa (*esprit de corps*), identitas korps, serta profesionalisme di mata masyarakat luas.

Analisis Hambatan Kepemimpinan dalam Penegakan Disiplin Kerja

Meskipun secara makro performa kedisiplinan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan sudah menunjukkan tren positif, pimpinan masih dihadapkan pada beberapa tantangan dan hambatan struktural yang memerlukan penanganan serius, yaitu:

- Fluktuasi Kesadaran Individual: Masih ditemukannya segelintir oknum pegawai, baik dari kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga honorer/kontrak, yang memiliki motivasi kerja rendah. Oknum-oknum ini cenderung bersikap pasif dan menunjukkan kepatuhan yang bersifat semu (hanya disiplin ketika ada pengawasan langsung dari pimpinan/waskat).
- Faktor Kejenuhan Kerja dan Kelelahan Fisik: Tugas operasional pemadam kebakaran memiliki tingkat stres kerja yang sangat tinggi. Pegawai lapangan sering kali dihadapkan pada situasi hidup dan mati di area kebakaran, ditambah dengan beban jam kerja piket siaga 24 jam. Kelelahan fisik kronis dan kejenuhan psikologis (*burnout*) yang menumpuk ini secara tidak langsung kerap berimplikasi pada penurunan konsentrasi, stabilitas emosi, dan penurunan kedisiplinan harian pegawai.
- Keterbatasan Sistem Pengawasan Berbasis Teknologi Digital: Hingga saat ini, sistem pemantauan kehadiran pegawai dan pergerakan personil antarpusko wilayah belum sepenuhnya terintegrasi secara digital dan otomatis (*real-time*). Penggunaan absensi manual atau absensi elektronik lokal yang belum terpusat menciptakan celah administratif dan membebani pimpinan dalam melakukan fungsi pengawasan jarak jauh (*remote supervision*).

SIMPULAN

Berdasarkan seluruh uraian komprehensif pada bab-bab sebelumnya, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peranan kepemimpinan merupakan faktor determinan yang paling vital dalam mengendalikan, memelihara, dan meningkatkan disiplin kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Medan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyeimbangkan peran keteladanan dengan fungsi pengawasan melekat yang konsisten. Pelaksanaan pengawasan yang berjalan secara partisipatif dan berjenjang terbukti mampu meminimalisir potensi penyimpangan kerja dan pelanggaran disiplin di kalangan pegawai, baik pada unit operasional lapangan maupun unit

administratif. Faktor utama yang melandasi tingginya kepatuhan pegawai adalah ketegasan institusi dan komitmen pimpinan dalam mencontohkan nilai-nilai kedisiplinan secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 291–301. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12367>.
- Amelia, R., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Pimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rektorat Universitas Palangka Raya. *Journal Of Environment And Management*, 3(2). <https://doi.org/10.37304/Jem.V3i2.5509>.
- Destiani, I., & Sehani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Puskesmas Langgam Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 178–188.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 176–185.
- Mendrofa, A. S., Syukur, A., Et Al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration And Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1). <https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i2.2942>.
- Moehersono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuryadi, Y., Et Al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS). *Journal Of Management, Small And Medium Enterprises (Smes)*, 16(1). <https://doi.org/10.35508/Jom.V16i1.7786>.
- Panjaitan, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(4). <https://doi.org/10.22437/Jmk.V11i04.20460>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V4i1.6715>.
- Ruwaeda, Burhanuddin, & Parawu, E. H. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1).

- Seviana, S. F., Hudayah, S., & Paminto, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.30872/jkin.V20i3.13925>.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 36–43. <https://doi.org/10.32493/Drb.V4i1.9119>.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.