AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 1, Januari 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia

Siti Kurniawati[1], Irwan Raharja[2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Kurniagh28@gmail.com[1], irwan.ira@bsi.ac.id[2]

Submitted: 05th Sept 2024 | **Edited**: 19th Nov 2024 | **Issued**: 01st Jan 2025

Cited on: Nurochman, A., & Hunein, H. (2025). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Utang, dan Pertumbuhan Perusahaan terhadap Harga Saham. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(1), 136-146.

ABSTRACT

Leadership style and work discipline play an important role in improvingemployee performance. This research aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Sangwoo Indonesia both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods and data collection using questionnaires. Obtain population data on the total number of PT employees. Sangwoo Indonesia as many as 107 and a sample of 84 respondents using the Slovin formula. Data analysts use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, namely the t test and f test, and partial and simultaneous coefficient of determination tests using SPSS 22. The results of this study show that the t test value on the leadership style variable t count > t table namely 1.794 > 1.663, while for the work discipline variable t count > t table, namely 13.914 > 1.663 so that each variable X has a partial effect on variable Y. Meanwhile, the f test produces a calculated f value > f table, namely 149.154 > 3.109 and a significant value of 0.000 > 0.05 so that Ha is accepted and Ho is rejected, meaning that leadership style and work discipline simultaneously have a significant and positive effect on employee performance. With the results of this research, it is hoped that the leadership of PT. Sangwoo Indonesia can continue to develop its leadership style as well as the employees of PT. Sangwoo Indonesia can continue to improve its work discipline to obtain maximum performance.

Keywords: Leadership Style, Work Dicipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penelitian ini membahas pentingnya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sangwoo Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Tanpa keterlibatan aktif SDM, aktivitas organisasi tidak dapat berjalan dengan optimal (Handayani et al., 2021). Selain itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja kolektif karyawan yang harus diarahkan oleh pemimpin efektif dan didukung oleh disiplin kerja yang konsisten.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor sentral dalam pengembangan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya untuk

memotivasi karyawan, memelihara hubungan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Parulian et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif dapat terlihat dari cara pemimpin memberikan contoh dan memastikan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, terutama terkait disiplin. Kedisiplinan dalam dunia kerja, seperti tepat waktu dan mematuhi aturan, berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja karyawan (Zesbendri et al., 2020).

Kedisiplinan bukan hanya soal kepatuhan pada peraturan tetapi juga merupakan alat manajerial penting untuk membangun budaya organisasi yang solid. Melalui penerapan disiplin, perusahaan dapat menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab profesional di kalangan karyawan (Sumadhinata, 2019). Selain itu, dialog terbuka antara manajer dan karyawan mendorong pengembangan keterampilan dan memperkuat motivasi untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan performa individu tetapi juga memperkuat sinergi tim dan budaya profesional perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sangwoo Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur plastik yang beroperasi di Cikarang, Bekasi, sejak 2002. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi produsen plastik injeksi terkemuka di Indonesia, sehingga penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik menjadi kunci untuk mencapai target tersebut. Namun, data internal perusahaan menunjukkan masih adanya kendala dalam kedisiplinan karyawan, terutama terkait keterlambatan hadir. Berdasarkan data absensi tahun 2024, persentase keterlambatan karyawan mencapai 12% pada Januari, meskipun terjadi penurunan hingga 8% pada Maret. Masalah keterlambatan ini menunjukkan perlunya pemantapan lebih lanjut dalam penerapan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sangwoo Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan memperkuat disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan selama periode 11 Maret hingga 19 April 2024, dengan harapan dapat memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian pendekatan dan tindakan seorang pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2021). Kepemimpinan yang efektif memastikan sinergi tim dan mendukung produktivitas perusahaan. Pemimpin yang berhasil tidak hanya memandu, tetapi juga mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Alimudin et al., 2019).

Kepemimpinan melibatkan proses memotivasi dan membimbing individu agar mengambil tindakan menuju tujuan bersama (Sutrisno, 2020). Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai manifestasi dari pendekatan komunikasi, pengambilan keputusan, serta strategi motivasi yang digunakan secara konsisten oleh seorang pemimpin untuk menghadapi situasi tertentu.

Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif memberikan beberapa manfaat signifikan bagi organisasi. Rumondan (2021) mengemukakan bahwa organisasi dengan kepemimpinan efektif mampu mengelola manajemen secara holistik, menetapkan kerangka kerja berkelanjutan untuk peningkatan manajemen, dan mendorong kolaborasi antara anggota tim. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik memungkinkan pemimpin membandingkan diri dengan standar internal dan eksternal serta membangun relasi yang kokoh dalam organisasi. Pemimpin yang efektif juga menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan berpartisipasi aktif.

Indikator gaya kepemimpinan membantu dalam mengukur dampak kepemimpinan dalam organisasi (Sari et al., 2019). Beberapa indikator penting meliputi:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan: Evaluasi yang cermat terhadap pilihan untuk menghasilkan keputusan optimal.
2. Kemampuan Memotivasi: Dorongan bagi anggota organisasi untuk memberikan kontribusi maksimal.
3. Kemampuan Komunikasi: Penyampaian ide dan informasi secara efektif kepada anggota tim.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Mengarahkan karyawan secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi: Regulasi emosi agar dapat berperan efektif dalam kepemimpinan.

Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Karismatik: Kepemimpinan yang didasarkan pada pesona dan daya tarik pemimpin (Aswan, 2020).
2. Tradisional: Pemimpin dengan otoritas berdasarkan kebiasaan dan adat.
3. Legal/Formal: Kepemimpinan berdasarkan aturan formal dan masa jabatan tertentu.
4. Otokratis: Pemimpin dengan kontrol penuh atas keputusan dan operasional.
5. Demokratik: Kepemimpinan partisipatif yang melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan (Purba et al., 2021).

Robbins et al. (2021) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan:

1. Genetis: Kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh faktor keturunan.
2. Sosial: Lingkungan sosial turut membentuk kepemimpinan seseorang.
3. Bakat: Kepemimpinan sering kali dipandang sebagai hasil dari bakat alami. Yani (2022) juga menambahkan faktor-faktor lain, seperti kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, pendidikan, dan ketegasan, yang berperan dalam membentuk efektivitas kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan dan komitmen terhadap kebijakan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Rivai, 2020). Disiplin menjadi elemen penting yang memastikan karyawan melaksanakan tugas dengan baik, hadir tepat waktu, dan mematuhi aturan organisasi (Singodimedjo, 2019). Kedisiplinan yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi (Jepry et al., 2021).

Disiplin dalam konteks ini mencakup kepatuhan terhadap aturan formal maupun informal yang berlaku dalam perusahaan. Organisasi yang menegakkan disiplin akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, sementara ketidakdisiplinan dapat berdampak negatif terhadap iklim kerja. Menurut Rizki et al. (2021), tujuan disiplin kerja dibedakan menjadi dua:

1. Tujuan Umum: Memastikan organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Tujuan Khusus: Karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi dan mendorong pencapaian kinerja optimal dari setiap anggota organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah penerapan prinsip keseimbangan, di mana seseorang akan memberikan usaha terbaik ketika ada stimulasi dan keuntungan yang seimbang (Wexley dan Yuki dalam Sinambela, 2021). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil dari usaha karyawan dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan (A. A. P. Mangkunegara, 2021). Dari perspektif ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh jumlah tugas serta rasa keadilan yang diterima. Rasa keadilan ini dapat tercipta melalui manfaat dan imbalan yang diperoleh, sehingga memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Menurut Rivai (2020), tujuan dari penilaian kinerja mencakup:

1. Menentukan tingkat pencapaian di antara karyawan.
2. Memberikan insentif, seperti kenaikan gaji pokok.
3. Mendorong rasa tanggung jawab dalam bekerja.
4. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
5. Membangun moral yang baik di lingkungan kerja.
6. Membedakan kinerja pekerja satu sama lain.
7. Meningkatkan interaksi melalui diskusi perkembangan kinerja.
8. Menjadi acuan perencanaan karier dan SDM.
9. Membantu proses penempatan karyawan yang tepat.
10. Alat untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja.

Menurut Robbins (2021:260), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas: kualitas pekerjaan menjadi tolok ukur kinerja ketika proses kerja mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas : jumlah pekerjaan yang dihasilkan dapat menjadi indikator produktivitas ketika target melebihi yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu : memastikan setiap tugas diselesaikan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan, memungkinkan karyawan atau tim bekerja secara fokus dan efektif.
4. Efektivitas : penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, dana, dan teknologi) secara maksimal untuk mencapai hasil optimal.
5. Efisiensi : menganalisis perbandingan input dan output untuk memastikan hasil maksimal dicapai dengan waktu dan usaha yang efisien.

Mangkunegara (2022:68) menjelaskan beberapa karakteristik kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas pribadi tinggi.
2. Berani menerima dan menanggung risiko.
3. Memiliki ambisi dan motivasi kuat.
4. Menyusun rencana kerja rinci dan berusaha mencapai target.
5. Memperhatikan umpan balik dalam setiap tugas yang diselesaikan.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2021:50) menyebutkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja:

1. Keahlian Individual : keahlian ini mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan kompetensi interpersonal yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
2. Usaha yang Dicurahkan : kinerja yang baik dicapai ketika karyawan mencurahkan upaya maksimal. Meskipun kompeten, tanpa usaha yang cukup, kinerja dapat menurun.
3. Lingkungan Organisasional : faktor seperti dukungan teknologi, pelatihan, dan fasilitas yang memadai mempengaruhi kinerja. Organisasi harus menyediakan sumber daya yang cukup agar karyawan dapat bekerja optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analitis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sangwoo Indonesia. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 107 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, yang terdiri dari pertanyaan tertutup untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta analisis regresi berganda untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan serta rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan disiplin kerja di lingkungan organisasi.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa, dengan derajat kebebasan (df) = n-2 yaitu df = 84-2, df = 82 maka diperoleh r tabel = 0,214 pada taraf signifikasi 95% (α=0,05), semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dikatakan valid dikarenakan semua hasil nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pernyataaan tersebut mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variabel disiplin kerja pada penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pernyataaan tersebut mempunyai nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan variabel kinerja karyawan pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,850	5	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,846	5	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,879	5	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2024

Pengujian reliabilitas hasilnya berdasar pada tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan variabel secara keseluruhan dianggap reliabel karena nilai Cronchach's Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.215, yang berarti lebih besar dari nilai alpha 0,05, bisa disimpulkan jika data penelitian ini memiliki distribusi normal, sama halnya yang diperlihatkan oleh hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada analisis histogram.

Analisis histogram untuk uji normalitas yang terlihat pada gambar menunjukkan bentuk yang mirip dengan distribusi gunung, dengan puncak yang terdefinisi dengan

jelas. Ini mengindikasikan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal. Karakteristik distribusi normal adalah kurva lonceng yang simetris, dengan mayoritas data berkumpul di sekitar nilai rata-rata dan frekuensi data yang menjauhi rata-rata berkurang secara proporsional di kedua sisi. Dengan demikian, data ini memenuhi asumsi normalitas, yang esensial untuk penerapan berbagai metode analisis statistik yang memerlukan asumsi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan model regresi berganda tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga variabel-variabel ini memenuhi asumsi homoskedastisitas. Hal ini berarti varians residual tetap konstan sepanjang nilai variabel independen, membuat model regresi sah untuk estimasi hubungan antar variabel tanpa gangguan heteroskedastisitas yang merusak validitas analisis statistik.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas. Ini terlihat dari nilai toleransi setiap variabel independen yang < 0,10 dan nilai VIF > 10. Toleransi tinggi dan VIF rendah menunjukkan tidak ada hubungan linear signifikan antar variabel independen, sehingga masing-masing dapat beroperasi secara mandiri. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas, menjamin kestabilan estimasi parameter regresi dan memungkinkan interpretasi koefisien yang lebih tepat.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.445	1.417		.314	.754
	Gaya Kepemimpinan	.098	.062	.096	1.794	.115
	Disiplin Kerja	.881	.063	.834	13.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2024

Analisis regresi linear berganda menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan performa karyawan. Hasil analisisnya sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta: 0,445

   Jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,445.
2. Koefisien Regresi Gay Kepemimpinan: 0,098 (positif)

   Setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebanyak satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,098 unit, dengan asumsi variabel independennya tetap.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja: 0,881 (positif)

   Setiap peningkatan disiplin kerja sebanyak satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,881 unit, dengan asumsi variabel independennya tetap.

Dari hasil ini, disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan merupakan faktor sekunder.

Uji T

Nilai t hitung untuk uji t diperoleh dengan rumus df = n - k, menghasilkan df = 81. Dengan t tabel 1,663, jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel, H0 ditolak, menandakan adanya pengaruh signifikan. Berikut hasil pengujiannya:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

   T hitung sebesar 1,794 > t tabel (1,663), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
2. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

   T hitung 13,914 > t tabel (1,663) dengan signifikansi < 0,05, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji F yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 149,154 jauh lebih besar daripada nilai F tabel yang sebesar 3,109. Dalam uji F, nilai F hitung digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen yang diuji adalah gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Dengan F hitung yang jauh lebih besar dari F tabel, kita dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kombinasi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05 yang biasanya digunakan dalam pengujian hipotesis. Ini berarti bahwa hipotesis alternatif (Ha), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Dengan kata lain, data mendukung bahwa kedua faktor tersebut, baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga, keputusan untuk menerima hipotesis alternatif ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut patut diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887[a]	.786	.781	.942

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2024

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R^2 sebesar 0,786 (78,6%), artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi 78,6% terhadap kinerja karyawan di PT. Sangwoo Indonesia, sementara 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang "pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sangwoo Indonesia," kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja karyawan; semakin efektif gaya kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja. Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan; semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.
3. Pengaruh Simultan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keduanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alimudin, A., & Sukoco, A. (2019). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *Jurnal Lentera*, 1–142. https://www.knygos.lt/lt/knygos/moksliniu-tyrimu-metodologija-ir-metodai/

Aswan, A. (2020). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Terjadinya Kondisi Financial Distress pada Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia*. Universitas Hasanuddin.

Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, *5*(2), 72–84. https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120

Jepry, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(1), 1977–1987. https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050

Mangkunegara, A. . A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Parulian, H., & Thoha, N. (2022). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.

Purba, S., Cendana, W., Darmawati, Salamun, Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, & Sianipar, P. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. In A. Karim & J. Simarmata (Eds.), *Yayasan Kita Menulis* (1st ed., Vol. 1, Issue 7). Yayasan KitaMenulis. https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.126

Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.

Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2021). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 2(1), 49–56. Retrieved From*, *2*(1), 49–56. https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315

Robbins, S. (2021). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. Pearson Education.

Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, 1– 26.

Singodimedjo. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.

Sumadhinata, Y. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi TerhadapKinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, *8*(September), 1–13.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Pranada Media Group.

Yani, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Zesbendri, & Aryanti, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen STIE*, *4*(3), 11–19.