

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINGKAR FOKUS INDONESIA KOTA TANGERANG SELATAN

^{1*}Aden Prawiro Sudarso, ²Kevin Rinaldo

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

[*dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lingkar Fokus Indonesia Kota Tangerang selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yakni 64 responden. Untuk analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis baik uji t maupun uji F. Hasil penelitian Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Lingkar Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi $Y = 20,881 + 0,428X_1$ dan hasil koefisien korelasi sesuai berdasarkan Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,532 tingkat sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) kerja dengan kinerja (Y). Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lingkar Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi $Y = 15,667 + 0,326X_2$ dan hasil koefisien korelasi sesuai Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,781 berada pada interval koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X_2) kerja dengan kinerja. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lingkar Fokus Indonesiadengan hasil pengujian hipotesis F hitung > F tabel atau ($54,847 > 3,15$), dan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$, dengan nilai koefisien korelasi untuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan dengan kinerja sebesar 0,802 berada pada interval koefisien korelasi 0,800-0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine work discipline and leadership style on employee performance at PT. Indonesian Focus Circle, South Tangerang City, either partially or simultaneously. This research method uses a quantitative approach using a saturated sample, namely using the entire population as the research sample, namely 64 respondents. For data analysis using data instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination, hypothesis testing both t test and F test. Research results There is a partial influence of Leadership Style on PT employee performance. Indonesian Focus Circle with the results of the regression equation $Y = 20.881 + 0.428X_1$ and the results of the appropriate correlation coefficient based on Rcount (pearson correlation) of 0.532 the medium level between the variable Leadership Style (X_1) work and performance (Y). There is a partial influence of work discipline on the performance of employees of PT. Indonesian Focus Circle with the results of the regression equation $Y = 15.667 + 0.326X_2$ and the results of the correlation coefficient according to Rcount (pearson correlation) of 0.781 are in the correlation coefficient interval of 0.600-0.799 meaning that there is a strong relationship between work discipline (X_2) and performance. Leadership style (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a positive effect on the performance of PT. Indonesian Focus Circle with the results of testing the hypothesis F count > F table or ($54.847 > 3.15$), and obtained a multiple linear regression equation $Y = 13.229 + 0.166X_1 + 0.285X_2$, with a correlation coefficient value for Leadership Style and Work Discipline simultaneously with a performance of 0.802 is in the correlation coefficient interval 0.800-0.1000 This means that the variable Leadership Style (X_1) and work discipline (X_2) together have a very strong relationship to employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Leadership Style and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dan kemakmuran didalam strukturnya, baik dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. PT. Lingkar Fokus Indonesia Tangerang Selatan bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan menunjang kinerja dengan baik namun karyawan masih belum maksimal dalam segi perusahaan yang diinginkan, beberapa karyawan masih belum maksimal saat diberikan tugas oleh atasan. Akan tetapi dalam segi bekerjasama karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang diberikan perusahaan walaupun masih belum maksimal. masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, hal ini dilihat dari ketaatan karyawan dalam mentaati Standar Operasional Perusahaan (SOP) seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Gaya Kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kinerja anggota apabila pimpinan memiliki hubungan yang baik maka secara otomatis kinerjanya pun akan terus meningkat. Sedangkan apabila Gaya Kepemimpinan buruk maka akan mempengaruhi kinerja anggotanya dan juga akan menghambat gerak anggota dalam mencapai target yang sudah ditentukan berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lingkar Fokus Indonesia.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
----	----------	---------	-----------

dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu Kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Tempat penelitian ini berlokasi pada PT Lingkar Fokus Indonesia yang beralamat di Jl Wadassari RT.004/RW.002 Pondok Betung, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan 11520. adapun waktu penelitian dimulai dari bulan februari 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Lingkar Fokus Indonesia yaitu berjumlah 64 karyawan dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 64 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel disiplin, sebagai berikut

1	0,680	0,2423	Valid
2	0,508	0,2423	Valid
3	0,634	0,2423	Valid
4	0,549	0,2423	Valid
5	0,803	0,2423	Valid
6	0,875	0,2423	Valid
7	0,842	0,2423	Valid
8	0,660	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r hitung	r table	Keputusan
1	0,620	0,2423	Valid
2	0,718	0,2423	Valid
3	0,403	0,2423	Valid
4	0,532	0,2423	Valid
5	0,828	0,2423	Valid
6	0,798	0,2423	Valid
7	0,848	0,2423	Valid
8	0,839	0,2423	Valid
9	0,838	0,2423	Valid
10	0,780	0,2423	Valid
11	0,549	0,2423	Valid
12	0,677	0,2423	Valid
13	0,553	0,2423	Valid
14	0,635	0,2423	Valid
15	0,690	0,2423	Valid
16	0,305	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja karyawan(Y)

No	r hitung	r table	Keputusan
1	0,354	0,2423	Valid
2	0,349	0,2423	Valid
3	0,415	0,2423	Valid
4	0,396	0,2423	Valid
5	0,561	0,2423	Valid
6	0,690	0,2423	Valid
7	0,342	0,2423	Valid
8	0,687	0,2423	Valid
9	0,544	0,2423	Valid
10	0,385	0,2423	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut

reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai Cronbatch Alpha > 0,60, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai Cronbatch Alpha < 0,60, maka instrumen tidak reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,849	0.600	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,912	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,692	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

3. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin secara

simultan terhadap Kinerja karyawan. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.229	1.988		6.655	.000
	Gaya Kepemimpinan	.166	.070	.206	2.365	.021
	Disiplin Kerja	.285	.036	.682	7.830	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$.

4. Koefisien Korelasi

a. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui

tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang penulis lakukan melalui program SPSS versi 24 hasilnya dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802a	.643	.631	2.332
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* untuk Gaya Kepemimpinan (X1)

dan disiplin kerja (X2) secara simultan dengan Kinerja karyawan sebesar 0,802. berada pada interval koefisien korelasi 0,800-

0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja karyawan (Y).

5. Uji Hipotesis

A. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.881	2.431		8.589	.000
Gaya Kepemimpinan	.428	.086	.532	4.953	.000
a. Dependent Variable: produktivitas kerja					

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,953 > 1,998$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Adapun demikian

digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H0 diterima dan H1 ditolak.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Lingkar Fokus Indonesia.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.667	1.761		8.895	.000
Disiplin Kerja	.326	.033	.781	9.845	.000
a. Dependent Variable: kinerja					

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,845 > 1,998$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Adapun demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lingkak Fokus Indonesia.

B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin

Tabel 9. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.365	2	298.183	54.847	.000b
	Residual	331.635	61	5.437		
	Total	928.000	3			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($54,847 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Adapun demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Lingkak Fokus Indonesia

PENUTUP

kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan bagian PT. Lingkak Fokus Indonesia dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Adapun penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ($0,05$). yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

- A. Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Lingkak Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi $Y = 20,881 + 0,428X_1$ dan hasil koefisien korelasi sesuai berdasarkan Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,532 berada pada interval koefisien korelasi 0,400-0,599 artinya terdapat hubungan tingkat sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) kerja dengan kinerja (Y).
- B. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lingkak Fokus Indonesia dengan hasil persamaan regresi $Y =$

15,667 + 0,326X₂ dan hasil koefisien korelasi sesuai Rhitung (pearson correlation) sebesar 0,781 berada pada interval koefisien korelasi 0,600-0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X₂) kerja dengan kinerja (Y).

- C. Gaya Kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lingkar Fokus Indonesi dengan hasil pengujian hipotesis F hitung > F tabel atau (54,847 > 3,15), dan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 13,229 + 0,166X_1 + 0,285X_2$, dengan nilai koefisien korelasi untuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan dengan kinerja sebesar 0,802 berada pada interval koefisien korelasi 0,800-0,1000 Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Agustini, Fauziah, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Algifari (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Unhas. ac. id.
- Andi Supangat (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*, Bandung: Alfabeta
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harimisa, M. E. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Kharis
- Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Malhotra, Naresh. (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education. England.
- Manalu, E. A., Lumbanraja, P., & Salim, S. R. A. (2012). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*. Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Neti. (2012) *hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan (UMS)*, Surakarta
- Nitisemito, Alex .S, (2014), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panji Anoraga. (2014). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Rumondor, V. W. (2013). *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Salam. (2014). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerjayang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirna, I. K. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas)*. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata, 12(2).
- Subardjono, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur*. Jurnal AKTUAL, 15(1), 1-9.
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2016). *Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*. JST (Jurnal Sains Terapan), 2(1).
- Suherman, H. (2015). *Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)
- Sutikno, M. Sobry. (2014). *Pimpinan dan Gaya Gaya Kepemimpinan (Edisi Pertama)*, Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Tura, T. B., Sunarsi, D., & Abidin, A. Z. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, 4(3), 422-430.
- Turyati, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Toko Di Pasar Kliwon Kudus* (Doctoral dissertation, STAIN Kudus).
- Usman, I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang*. Journal Administrasi Bisnis, 4(3), 911-922.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau*. eCo-Buss, 5(1), 297-308.
- Widowati, W. (2020). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3).
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.