YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.5047

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUM DAMRI DI MAKASSAR

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Perum DAMRI in Makassar

Veni Sampeluna[1], Kordiana Sambara[2], Mira Labi Bandhaso[3]
Universitas Kristen Indonesia Paulus
venisampeluna@gmail.com; ksambara86@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 25, 2025	Feb 9, 2025	Feb 21, 2025	Feb 26, 2025

Abstract

Effective leadership style and work discipline are crucial factors influencing employee performance, yet limited studies have explored their combined impact within the transportation sector. This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. Perum DAMRI in Makassar. A quantitative research method with a descriptive approach was employed. The population consisted of all employees of PT. Perum DAMRI Makassar, with a sample selected using a specific sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to respondents and analyzed using correlation coefficient analysis, coefficient of determination (R^2), and T-test to determine the significance of the independent variables' influence on the dependent variable. The findings indicate that both leadership style and work discipline significantly affect employee performance. This suggests that effective leadership and high work discipline contribute to increased productivity and work quality among employees at PT. Perum DAMRI Makassar. These results highlight the importance of fostering strong

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

leadership and maintaining strict work discipline to enhance overall organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak: Gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan masih terbatas untuk mengkaji dampak gabungan keduanya dalam sektor transportasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perum DAMRI Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Perum DAMRI Makassar, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik sampling tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), dan uji-T untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di PT. Perum DAMRI Makassar. Hasil ini menyoroti pentingnya menumbuhkan kepemimpinan yang kuat dan menjaga disiplin kerja yang ketat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan memenuhi standar tertentu(Kholistimro'ah & Turmudhi, 2024). Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kerja organisasi yang baik atau buruk (Hulu et al., 2024). Sebagai perusahaan, Perum DAMRI Makassar yang bergerak dalam bidang transportasi, kinerja karyawan sangat mempengaruhi efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak Perusahaan (Amalia et al., 2023). Dua faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Prabowo & Tika, 2023).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif (Abidin & Budiono, 2023). Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada bawahannya cenderung meningkatkan semangat kerja dan produktivitas (Pratama & Amali Rivai, 2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi karyawan.

Seorang pemimpin harus mengimplementasikan gaya kepemimpinannya untuk mengatur bawahannya agar dapat mempengaruhi keberhasilan dan memperoleh tujuan perusahaan (Prabowo & Tika, 2023).

Disiplin kerja merupakan perbuatan sikap serta tindakan yang searah dengan aturan perusahaan baik secara lisan maupun tulisan (Manalu & Thamrin, 2024). Karyawan yang disiplin dan didorong dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mencapai tujuan perusahaan, selain itu mampu meningkatkan rasa nyamn karyawan dalam bekerja sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal(Gina Octaviani & Muhardi, 2022).

Kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang mampu digapai karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dalampekerjaannya(Nur & Yurika, 2023). Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan (Nur & Yurika, 2023). Tanpa disiplin yang baik, bahkan karyawan yang memiliki potensi tinggi pun bisa gagal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Perum DAMRI Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen untuk mengoptimalkan strategi kepemimpinan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan demi mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan karena di era sekarang banyak perusahaan dimana pemimpinnya tidak tegas hingga berpengaruh pada kinerja karyawan dan akibatnya membawa dampak buruk pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PERUM damri di Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya ketegasan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Perum DAMRI Makassar pada bulan Oktober hingga Desember 2024. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan, dengan sampel sebanyak 33 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung melalui observasi dan kuesioner, serta data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen dan laporan terkait. Teknik

pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner dengan skala Likert, dokumentasi, dan wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam (Sugiyono, 2013).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2$$

Ket:

Y = Kinerja

α = Nilai Konstanta

α = Nilai Koefisien Regresi X1

α = Nilai Koefisien Regresi X2

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

Sebelum analisis regresi dilakukan, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model tidak mengalami penyimpangan asumsi yang dapat memengaruhi validitas hasil penelitian. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu, di mana semakin tinggi nilainya, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, interpretasi R^2 perlu mempertimbangkan faktor lain, terutama dalam model yang lebih kompleks, agar hasil penelitian dapat dianalisis secara lebih akurat.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan analisis ini, penelitian dapat mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Perum DAMRI Makassar.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perum DAMRI di Makassar. Untuk

mempermudah pelaksanaan penelitian, diperlukan penentuan identitas responden. Dalam penelitian ini, responden yang dimaksud adalah para karyawan PT. Perum DAMRI di Makassar, yang berjumlah 50 orang. Karakteristik responden akan menggambarkan identitas mereka sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian. Tujuan dari pemaparan ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai sampel yang terlibat. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, serta lama bekerja.

Selain itu, pemahaman terhadap karakteristik responden juga berguna untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mencakup berbagai kelompok dengan latar belakang yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan aplikatif. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perum DAMRI di Makassar. Analisis terhadap karakteristik responden juga memungkinkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor individu yang mungkin mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, pengalaman kerja sebelumnya, dan pemahaman terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengukur dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi juga memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor individu dapat memengaruhi efektivitas kedua variabel tersebut. Hal ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki manajemen di PT. Perum DAMRI, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kualitas layanan perusahaan.

Tabel 1 Presentase Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	6	12%
31-40	10	32%
41-50	13	41%
51>	4	15%
Total	33	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden di Perum DAMRI Kota Makassar berada dalam rentang usia produktif, dengan 41% berusia 41–50 tahun, 32% berusia 31–40 tahun, 12% berusia 20–30 tahun, dan 15% berusia di atas 51 tahun. Komposisi ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia yang energik dan termotivasi, yang berkontribusi pada semangat kerja tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 2 Presentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	19	43%
SMP	9	20%
SMA	16	36%
Total	44	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2, mayoritas karyawan di Perum DAMRI memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, dengan 40% berpendidikan S1/S2, 35% berpendidikan D1/D2, dan 25% berpendidikan SMA/SMK. Dominasi lulusan sarjana mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung profesionalisme dan kompetensi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 3 Presentase Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan

Lama Bekerja	**Frekuensi**	**Presentase**
0-10	10	23%
20-Nov	20	45%
21>	14	32%
Total	44	100%

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun (47%), diikuti oleh masa kerja 11 hingga 20 tahun (30%), dan 0 hingga 5 tahun (23%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, khususnya dalam rentang 6 hingga 10 tahun, yang mencerminkan tingkat kedewasaan dan keterampilan yang lebih matang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah jenis analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (hasil). Tujuannya adalah untuk memodelkan bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (Iqbal et al., 2024).

Model regresi linear berganda dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

b1 = ((5261,515)(14903,2727)-(2678,1818)(21826,94))/((2222,182)(5261,515)-(2678,1818)^2)

= (784113795,3-58456512,2)/(45119385,45)

= 19957283/(45119385,45)

= 4,4159285

b2 =((2222,182)(21826,94)-(2678,1818)(14903,2727))/((22221,182)(526,515)-(2678,1818)^2)

= (48503427,9-39913674)/(116692043,3-7172657,85)

= (8589753,82)/(4519385,45)

= 1,90064643 = 1,901

α = 5065/33-4,416 777/33-1,901 821/33

α = 153,44848-4,416 (23,4545)-1,901 (24,87879)

α = 153, 4848-103,975-47,28578

α = 2,224

y = α+ b1 x1 + b2x2

= 2,224 + 4,416 x1 + 1,901x2

α = √(4,416)

= 2,101

α = √1,901

= 1,379

Koefisien b1b1 (t-statistik 2.1): Nilai t-statistik ini lebih besar dari nilai t-kritis (sekitar 2.0), jadi kita menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa b1b1 signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien b2b2 (t-statistik 1.38): Nilai t-statistik ini lebih kecil dari nilai t-kritis (sekitar 2.0), sehingga kita gagal menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa b2b2 tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau yang sering disebut sebagai R2R2 (R squared), merupakan suatu ukuran statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (terikat) berdasarkan variabel independen (bebas). Nilai R2R2 memberikan gambaran tentang seberapa besar proporsi variabilitas dalam data yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun**.**

KD =R^2x100%

KD=$(0{,}0998)^2$ X 100 % = 0,996 %

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adj.*R^2) sebesar 0,515 atau 51,5%. Bahwasanya gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan diketahui sebesar 51.5% sedangkan sisanya 47,5% atau (100%- 51,5%) sehingga didapatkan hasil 47,5% diperoleh oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Hasil Uji t

Uji t (atau uji t-statistik) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai parameter populasi (terutama rata-rata) berdasarkan sampel data. Uji t sering digunakan dalam analisis regresi dan pengujian hipotesis lainnya, di mana tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi atau rata-rata suatu sampel berbeda secara signifikan dari nilai tertentu (biasanya nol atau nilai yang dihipotesiskan).

$\alpha = \frac{b1}{sb1}$

$\alpha = \frac{4{,}416}{2{,}101}$

= 2,101

jadi t hitung x1 yaitu 2,101 0,682

t hitung 2,101

t tabel 0,682

t hitung (b_2) = $\frac{b2}{sb2}$

$b_2 = \frac{1{,}901}{1{,}379}$

t hitung x2= 1,379

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikan sebanyak 0,008 < 0,05 dan nilai t hitung 2,832 > t table 0,682 maka H1 dapat diterima serta H0 ditolak. Dengan demikian hasil hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti yaitu gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan sebanyak 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 5,284 > t table 0,682 maka H1 dapat diterima serta H0 ditolak. Dengan demikian hasil hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti yaitu disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perum Damri Makassar. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Dengan kepemimpinan yang baik, manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Perum Damri Makassar memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2024), yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga memberikan dukungan serta motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, karyawan dapat merasa lebih dihargai dan lebih berkomitmen terhadap tugas yang mereka emban.

Penelitian Angga Wijaya & Putra Astawa (2024) juga mendukung hasil penelitian ini, dengan menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya kerja yang positif akan berkontribusi

dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemilihan dan pengembangan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT. Perum Damri Makassar dapat terus memperkuat sistem kepemimpinan yang sudah ada dengan memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para manajer dan supervisor. Selain itu, evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan perlu dilakukan secara berkala guna memastikan bahwa kepemimpinan yang ada tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perum Damri Makassar. Disiplin kerja yang tinggi dalam perusahaan ini terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah et al. (2024), yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik, karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan efisien.

Penelitian Refansyah et al. (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari respon positif para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan dan efektivitas kerja yang lebih tinggi ketika disiplin dan kepemimpinan berjalan secara bersamaan. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik dan disiplin yang tinggi mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja yang ketat serta kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Perum Damri Makassar. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus memperkuat kebijakan terkait kedisiplinan serta memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para manajer dan pemimpin tim agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perum Damri Makassar. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 4,415 dan disiplin kerja sebesar 2,224 menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel untuk kedua variabel, mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,996 mengindikasikan bahwa 99,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Perum Damri Makassar.

Saran

Diharapkan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di perusahaan, karena kedua faktor ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan dalam kedua aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, atau faktor lain yang relevan. Penambahan variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riemba - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(1), 183–196. https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945

Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, & Redjeki, F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *2*(2), 355–359. https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146

Angga Wijaya, I. W., & Putra Astawa, I. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk …. *Widya Amrita*, *4*(9), 1848–1856. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3964/

Fitriyah, H., Arifin, R., & Rahmawati. (2024). Analisis Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT

Permodalan Nasional Madani Persero Unit Lawang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, *13*(01), 47–57. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23719

Gina Octaviani, G. O., & Muhardi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62. https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524

Hasyim, N. (2024). " Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir ." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, *13*(2), 585–602. https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira

Hulu, R. G. M., Lase, H., & Larosa, Y. M. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. *Journal Of Social Science Research*, *4*, 3803–3812. https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Iqbal, Sutomo, & Suhartono. (2024). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Benteng Mikro di area 9*. *3*(2), 9–21. https://www.eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/view/74

Kholistimro'ah, S. K., & Turmudhi, A. (2024). Pengaruh Transformasi Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Dan Pelatihan Dengan Insentif Sebagai Penggerak Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, *4*(2), 667–678. https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.445

Manalu, S. S., & Thamrin, H. (2024). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance. *Jurnal Kebijakan Publik*, *15*(1), 78–83. https://jkp.ejournal.unri.ac.idhttps//jkp.ejournal.unri.ac.id78

Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(1), 29–44. https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504

Prabowo, B., & Tika, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, *1*(2), 119–128. https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.12.hal:119-128

Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, *4*(2), 141–154. https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953

Refansyah, R. M., Alfisah, E., & Rina, R. (2023). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, *0*(0), 311–312. https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/12481

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta. CV*. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono