

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Rahel Prastiwi, <sup>2</sup>Hardiman F. Sanaba

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong  
Indonesia

e-mail: [Rahelprastiwi394@gmail.com](mailto:Rahelprastiwi394@gmail.com), [hardimansanaba@gmail.com](mailto:hardimansanaba@gmail.com)

## Abstrak

*Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam segala proses aktivitas atau kegiatan untuk mencapai goals yang di tetapkan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kaaryawan, Hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja sangat berkaitan. Disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sementara itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan dalam memenuhi tugasnya. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk melakukan tinjauan literatur mengenai hubungan antara ke tiga variabel dengan kinerja karyawan. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berprngaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.*

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja,

## Abstract

*In the current era of globalization, every corporate organization must be able to survive in global competition. Human resources is the most important factor in an organization or company. Every organization and company needs human resources in all processes of activity or activities to achieve the goals set. Work motivation has an important role in improving the performance of employees, the relationship between work discipline and performance improvement is very relevant. Work discipline can be considered as a factor that affects the performance of a person. Meanwhile, leadership style has a significant influence on employee performance. The better the leadership style, the better the performance of employees in fulfilling their duties. This research method uses a literature review approach to conduct a literature review of the relationship between the three variables with employee performance. The purpose of writing this article is to build a hypothesis of influence between variables to be used in subsequent research. The results of this literature review article are: work motivation affects employee performance, work discipline affects employee performance, and leadership style affects employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance, Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam segala proses aktivitas atau kegiatan untuk mencapai *goals* yang di tetapkan. Untuk mencapai sebuah *goals* sesuai dengan visi dan misi tersebut, maka diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempuni. Menurut badan pusat statistik (BPS) dalam laporan 3 tahun terakhir Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2021 mencapai (72,29%) meningkat 0,35 poin (0,49 persen) dibandingkan capaian tahun sebelumnya (71,94%). Sumber daya manusia perlu dikembangkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam hal ini kinerja seorang

pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan.

(Rattu, P. N et all 2022) menyatakan bahwa kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi perusahaan dalam menjalankan tugas pokok dan ungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Kariyamin, et all. 2020) menjelaskan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kepemimpinan (*leadership*), faktor disiplin (*discipline*), dan faktor motivasi (*motivation*) (Irwan Usman 2022). Hal ini sesuai dengan pendapat (Delfa Anggraeni et all. 2023) bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Seseorang yang bekerja mendapat dorongan karena adanya motivasi. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan (Nurjaya, N. 2021). (Patria 2019) disiplin merupakan alat yang digunakan para manager untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan yang ada di perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Lestari, E., & Febrian, W. D. 2024) disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturanyang berlaku dalam sutau organisasi. Disiplin kerja sebagai fungsi opertif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja daripara pegawainya (Wau, J. 2021).

Sementara itu penyebab lainnya adalah faktor gaya kepemimpinan, dimana kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan merupakan project yang besar (tertinggi) Manajer. Manajer atau atasan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam segala aktivitas atau kegiatan perusahaan termasuk monitoring kinerja pekerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Mawar Indah 2024). Secara keseluruhan peran kepemimpinan ada pada manajer atau atasan. Menurut (Syahril 2019) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi.

Menurut (Hamidi, H 2020) Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) memimpin untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat dipahami bahwa, kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai astasan. Lebih lanjut dikatakan bahwa, keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya, sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. (Hidayatullah, A. R. et all. 2024) menjelaskan gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan. Pada penelitian (Nasution & Ichsan 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan kabupaten karo.

Permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang terjadi yaitu dalam peningkatan dan perkembangan kinerja pegawai, baik permasalahan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, beberapa karyawan tidak hadir dan kemudian meninggalkan kantor tepat sebelum giliran kerja mereka dimulai. Menurut (Putra, G. S., & Fernos, J. 2023) Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan kunci dalam perkembangan bisnis yang efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan rencana SDM yang baik dalam organisasi. Tinjauan kinerja pegawai sangat berguna untuk dinamika pertumbuhan

organisasi perusahaan secara keseluruhan karena memberikan wawasan tentang realitas kinerja karyawan. Langkah-langkah peningkatan kinerja didasarkan pada keberhasilan penerapan yang tepat di tempat kerja (sunjono 2023).

Ditinjau dari adanya keterkaitan yang terjadi di atas, maka dalam artikel ini akan membahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ). Suatu studi *literature review* dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan membahas rumusan masalah sebagai berikut: Apakah Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?.

## LITERATURE REVIEW

### Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak cukup hanya memaksakan aturan kerja yang kaku terhadap karyawan, dengan kata lain perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi juga harus diperhitungkan. Dalam situasi ini, perusahaan dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada para pekerja, agar pekerja termotivasi untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan (Nurhalizah & Oktiani 2024). Menurut (Adinda T.N. et al. 2024) Motivasi kerja pada umumnya adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan kumpulan kekuatan atau energi baik yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha, kekuatan, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan (Sutrisno & Yovie 2024). Sementara itu menurut Gouzali dalam (Jufrizen 2021) menyebutkan motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Jadi kesimpulannya secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena manusia yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mencoba yang terbaik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin agar perusahaan mencapai *goals* yang telah ditentukan organisasi perusahaan.

### Disiplin Kerja

Secara umum disiplin merupakan taat peraturan dan hukum yang berlaku. Menurut (Dwinanda et al., 2023) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang memaksa/mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya disetiap perusahaan memiliki peraturan dan standarnya masing-masing yang harus di taati oleh pekerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam (Pahlawati et al., 2022) disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara itu, (Arif, M et al., 2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut mangkunegara dalam (Wahab W., 2020), ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu: 1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya

adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. 2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Jadi kesimpulannya secara keseluruhan disiplin kerja merupakan kunci berjalannya segala aktivitas atau kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang dapat berpengaruh pada keberhasilan sebuah tujuan organisasi perusahaan. Penerapan gaya memimpin di organisasi maupun perusahaan antara satu dengan yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan pola kerja anggota organisasi. Oleh sebab itu dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan (Rosalina & Wati 2020). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Amalia et al., 2024). (Pramudya et al., 2023) menyebutkan bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan optimal. Pemimpin juga mempunyai peran yang sangat penting, karena dialah orang yang menentukan kearah mana organisasi atau kelompok tersebut akan dibawa, dan dia pula yang akan memimpin seluruh anggota organisasi menuju arah yang telah ditentukan tersebut (Hafizi et al., 2023). Dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin perlu mengarahkan perilaku orang lain untuk dapat bekerja secara produktivitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Maka seorang pemimpin harus bisa memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk di terapkan (Febrian 2023). Jadi kesimpulannya secara keseluruhan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat maka perusahaan akan mampu membawa visi misi nya dan meraih *goals* yang sudah ditetapkan perusahaan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* untuk melakukan tinjauan literatur mengenai hubungan antara ke tiga variabel dengan kinerja karyawan. Data-data yang digunakan dalam artikel ini berasal dari studi-studi sebelumnya yang telah dipublikasikan dalam jurnal-jurnal terakreditasi. Menurut Cooper (2018), pendekatan literatur review bertujuan untuk menyajikan kesimpulan yang telah ditarik dari studi-studi sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian. Dalam melakukan pendekatan *literatur review*, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan. Pertama, menentukan topik penelitian dan membuat kerangka pemikiran. Kemudian, mencari dan menyeleksi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, membaca dan mengevaluasi literatur tersebut. Terakhir, menarik kesimpulan dari literatur yang telah diuji coba dan memperbarui kerangka pemikiran sesuai dengan hasil penelitian terbaru.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

### **3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari jurnal *literature review* ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Christian 2020) dan (Liliana & Kadang 2021) hasil penelitian yang diperoleh penulis yaitu motivasi yang diberikan karyawan pada perusahaan cukup baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan

menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis dari seseorang untuk mencapai target atau pekerjaan yang ditentukan dan motivasi kerja adalah penerapan gagasan tentang motivasi untuk melakukan pekerjaan antara lain bisa dikatakan motivasi kerja adalah pelatihan psikologis yang mendorong seseorang mencapai tujuan pekerjaan. Menurut (Saputra & Fernos 2023) motivasi yang rendah pada diri karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu motivasi sebagai kunci peningkatan kinerja karyawan (Marlius & Pebrina 2022).

Menurut Rahman dalam (Yani & Andani 2024) mengatakan bahwa pada perusahaan motivasi mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari memberikan motivasi kerja terhadap karyawan adalah karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efisien dan efektif. Oleh karena itu juga dapat memelihara dan meningkatkan moral, gairah dalam bekerja dan semangat dalam bekerja dikarenakan karyawan merasakan pekerjaan yang menantang. Motivasi dapat mendorong berkembangnya motivasi yang berprestasi dalam suatu perusahaan, yang hendak mempercepat tumbuh dan kembangnya persaingan sehat antara individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvy 2019) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya (Haikal & Pamungkas 2024).

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan adanya penelitian yang menyebutkan semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka semakin baik kinerja karyawan dalam memenuhi tugasnya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya yaitu: (Prihartono & Ali, 2020), (Ridwan et al., 2020), (Harini et al., 2020), (Adinda, T. N., et all 2023), (Suryawan & Salsabilla 2022), (Susanto 2019), (Siswanto 2019), (Suciningrum et all 2021), (Adha et all 2019). (Arisanti, et all 2019), (Irfan et all 2024), (Alfianika M.D et all 2023). (Jintar 2023), (Goni, G. H., et all 2021), (Majid, A et all 2021). dan (Ningsih, O. L., et all 2022).

### 3.2 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari jurnal *Literature Review* ditemukan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Marlius, D., & Pebrina, I. 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Menurut (Lestari & Afifah 2021) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan. Menurut (Wahidah 2019) Manajer berkomunikasi dengan karyawan melalui penggunaan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan memastikan bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi semua norma dan aturan sosial dalam organisasi perusahaan.

Hubungan antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja sangat berkaitan. Disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Wati, N. 2023) Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, teroganisir, dan mampu mengelola waktu kerja mereka secara efekti. Mereka juga cenderung menaati aturan dan prosedur yang ada pada organisasi perusahaan. Sebaliknya, menurut (Siddiqi, M. Z. 2024) ketika karyawan kurang disiplin dalam bekerja dapat megakibatkan kurangnya fokus, keterlambatan, dan kesalahan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka mereka lebih cenderung untuk mencapai kinerja kerja yang efisien (Cahyani & Susetyo 2024). Ini memudahkan perusahaan mencapai *goals* dari visi dan misi yang ditetapkan perusahaan.

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan adanya penelitian yang menyebutkan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja maka semakin baik kinerja karyawan dalam memenuhi tugasnya. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya yaitu: (Prasetyo, E. T., & Marlina 2019), (Prayogi, M. A., et all 2019), (Parta, I. K. W., et all 2023), (Farisi, S., et all 2020), (Pratiwi et all 2023), (Irawan, D et all 2021), (Muslimat, A., & Wahid, H. A. 2021) dan (Yuliawati, E., & Oktavianti, N. 2024).

### 3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari jurnal *literature review* ditemukan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan. Wahidah (2022) menerangkan bahwa Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya. Menurut (Diana 2019) mengemukakan tentang gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Rivai dalam Diana gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh pemimpin dalam bekerja, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan peningkatan kinerja sangat berkaitan. Menurut (Alfattama et all 2023) gaya kepemimpinan meliputi: otokratik, demokratis, dan *laissez-faire*. Sedangkan menurut (Sukerti & Sudianing 2023) adapun gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda, dan setiap gaya dapat mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda. Dapat disimpulkan berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang paling umum dan dampak mereka terhadap kinerja karyawan di perusahaan:

1. Gaya kepemimpinan otokratik: Pemimpin otokratik membuat semua keputusan dan mengontrol semua aspek operasi bisnis. Mereka sering mengandalkan otoritas dan kekuasaan mereka untuk memimpin tim mereka. Gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan karyawan yang tidak puas dan kurang termotivasi, karena mereka merasa tidak dihargai dan tidak memiliki kebebasan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Gaya pemimpin otokratik ini pemimpin lebih cepat dan sigap dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan suatu permasalahan. Namun, pemimpin dengan gaya otokratis ini tidak selamanya mampu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan beberapa pemimpin kurang tegas dalam membuat aturan khususnya dalam hal pencapaian target pekerjaan. Misalnya dalam hal pemberian tanggung jawab kepada bawahan, karyawan merasa bahwa pemimpin masih banyak melakukan pertimbangan yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Wulandari et all 2024).
2. Gaya kepemimpinan demokratis: menurut (Banani et all 2022) pemimpin demokratis yaitu mencari masukan dari karyawan dan menghargai pendapat mereka. Banani menyatakan bahwa pemimpin demokratis menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keterlibatan karyawan. Gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi dan produktif, karena mereka merasa didengar dan dihargai.
3. Gaya kepemimpinan *laissez-faire*: Pemimpin *laissez-faire* mengambil pendekatan yang lebih santai terhadap kepemimpinan, memberikan karyawan lebih banyak kebebasan dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini menurut (Indriani U, et all 2020) para pemimpin mengandalkan karyawan untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan

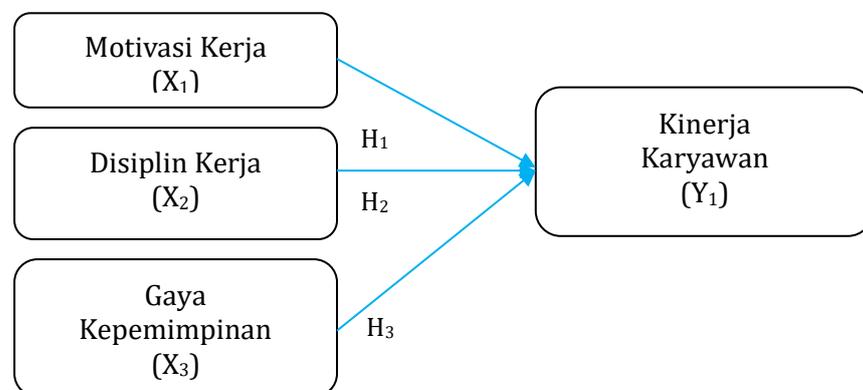
sendiri. Uut Indriani menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi dan produktif, karena mereka merasa memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka dan merasa dihargai.

4. Gaya kepemimpinan transformasional: Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan mereka dengan menetapkan visi dan tujuan yang jelas. Mereka mendorong karyawan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar mereka berhasil. (Silaban & Siregar 2023) menyatakan gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan karyawan yang sangat termotivasi dan produktif, karena mereka merasa didorong dan didukung oleh pemimpin mereka.

Kesimpulannya secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan adalah gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional, karena kedua gaya ini menghargai keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka sehingga kinerja karyawan dapat meingkat.

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan adanya penelitian yang menyebutkan semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan dalam memenuhi tugasnya (Oktariza et all 2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya yaitu: (Oktariza, M. S et all., 2024), (Rosalina, M., & Wati, L. N. 2020), (Batubara, S. S. 2020), (Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020), (Febrian, W. D. F. 2023), (Pramudya, A. A., et all 2023), (Putri, R. D. Z., et all., 2024), (Suryani, R. S et all., 2023), (Latif, L., & Sunarto, A. 2024), dan (Firmansyah, D., & Winarto, J. 2024).

### Conceptual Framework



**Gambar 1: Conceptual Framework**

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk membangun hipotesis dalam melaksanakan penelitian atau riset selanjutnya.

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736)
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416-422. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/download/563/510>
- Alfattama, L. C., & Kuncoro, A. S. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERANGKAT DESA. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 1-14. <https://journal.unita.ac.id/index.php/bemj/article/download/731/529>
- Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 100–109.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1-12.
- Anggraeni, D., Zunaida, D., & Hardati, R. N. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Malang Raya). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 14(3), 1-9.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/download/515/pdf>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2021. *Data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia*.
- Banani, P. F., Dhoni, A. R., Putri, R. A., & Yantoro, Y. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7526–7531. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4134>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Cahyani, M., & Susetyo, I. B. (2024). DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TAHUN 2023 Program Studi Administrasi Publik , Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM I , Indonesia. 4(3), 243–251.
- Christian, C. (2020). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Organisasi SMA Negeri 3 salatiga (Studi Kasus Organisasi OSIS SMA Negeri 3 Salatiga). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 522-528.
- Cooper, H. (2018). *Research Synthesis and Meta-Analysis (5th ed., Vol. 2)*. Duke University

- Dwinanda, G., Zulhij, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/download/420/pdf>
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89-98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>.
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 6-11. <https://doi.org/10.37034/infek.v6i1.780>
- Goni, G. H., Manoppo Wilfried S, & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 39-49. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/3044/2389>
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2315/1646>
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), 582-591.
- Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127-140.
- Hidayatullah, A. R., Syahrudin, A. D., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Manajemen di PT. Sejahtera Wahana Gemilang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 371-380. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Indah, M. (2024). Peran Audit Internal Dalam Penerapan Good Corporate Governance Pada BORS Gebu Prima Medan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 912, 87-93. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/1231/1173>
- Indarni, U., Irdiana, S., & Hartono, H. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Fajar Jaya Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 3(2), 151-154.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 107-121.

- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/2466/1943>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Kariyamin, Nasir Hamzah, and Niniek Lantara. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola* 7(1):10-18. doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19. <http://jurnalamanah.com/index.php/AMANAHA/article/download/18/13>
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/download/895/382>
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 435. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11890>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Miharja, S. A., & Ruhkviyanti, N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK DANAMON BANDUNG TIMUR. *Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 12(1).
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308-321. <https://lppm.upmi.ac.id/wp-content/uploads/2022/01/59-Article-Text-286-1-10-20210211-1>.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197-207. <https://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/download/18/18>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Oktariza, M. S., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 47-59. <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/90/70>

- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/download/525/429>
- Patria, Y. (2019). the Effect of Discipline and Work Environment on Performance Employees Food Security Service of Pesawaran District. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(2), 52-60.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Prihartono, P. (2021). The Promising Ethics And Competitive Advantage On Higher Education As A Part Of International Collaboration Programs. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 1(11), 616-626. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v1i11.264>.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/download/40264/36067>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building Behavior and Performance Citizenship: Perceived Organizational Support and Competence. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2049-2064.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Nasri, J., Sanaba, H. F., Sabaria, S., Hadi, S., Astirin, O. P., Rahayu, M., ... & Marchivanalia, P. O. (2024). PELATIHAN PENERAPAN TEKNOLOGI DAN INOVASI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN OMSET INDUSTRI PARIWISTA. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 8(3), 3186-3200.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62-74.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 44-55.
- Siddiqi, M. Z. (2024). OPTIMALISASI SOP DAN DISIPLIN KERJA

- GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. MITRA USAHA BAHARI (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokaan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia - JEAMI*, 2(01), 16–26. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. *Locus*, 15(1), 106–120. <https://doi.org/10.37637/locus.v15i1.1241>
- Sunjono. (2023). Penerapan Model Countenance Stake sebagai Alat Evaluasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9278–9288. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1503/1095>
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34-43.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8-17. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jeb/article/download/432/300>
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215. <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/riayah/article/download/1883/1471>
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1178-1192. <https://www.jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/download/717/380>
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(2), 127-140.
- Wahidah, S. (2022). Apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Leader-Member Exchange Dapat Meningkatkan Komitmen Organisasi Pns Millennials? Apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Leader-Member Exchange Dapat Meningkatkan Komitmen Organisasi Pns Millennials? *Proyeksi*, 17(2), 35–47.
- WATI, N. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BALAI GURU PENGGERAK PROVINSI SUMATERA SELATAN* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridnanti Palembang).
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59-72.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154-160. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/28587/17105>
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52-60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>