



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET AREA CARINGIN BOGOR

Muhamad Teddy F¹, Iman Hernawan²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

teddychild21@gmail.com¹, iman.hernawan79@gmail.com²

Abstrak

Di era perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut beradaptasi agar mampu bertahan dalam persaingan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berperan sebagai aset utama. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut juga terlihat di Indomaret area Caringin, Bogor, yang menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Area Caringin Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel tersebut berjumlah 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Area Caringin Bogor. Secara parsial, gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

Abstract

In the era of rapid technological advancement, companies are required to adapt in order to remain competitive. The success of a company largely depends on the quality of its human resources, which serve as the main asset. Leadership, motivation, and work discipline are key factors in enhancing employee performance. This condition is also observed at Indomaret Area Caringin, Bogor, which faces challenges in optimizing employee performance. This study aims to analyze the effect of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at Indomaret Area Caringin, Bogor. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 49 respondents selected using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The findings reveal that leadership style, motivation, and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, leadership style and motivation show no significant effect, while work discipline demonstrates a positive and dominant effect on improving employee performance.

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

(*) Corresponding Author: M Teddy F, teddychild21@gmail.com¹

INTRODUCTION

Di era perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut beradaptasi dan bersaing secara efektif agar dapat mempertahankan eksistensinya di tengah ketatnya persaingan industri. Untuk memastikan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM memiliki keunikan dibandingkan sumber daya lainnya karena mencakup kecerdasan, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta daya dan kreativitas. Semua potensi ini berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Meskipun teknologi berkembang pesat, informasi semakin mudah diakses, modal tersedia, dan bahan baku mencukupi, tanpa SDM yang unggul, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Semua aktivitas dalam perusahaan dipengaruhi oleh sistem manajemen yang diterapkan. Sistem yang baik akan menghasilkan output yang optimal, efisien, dan efektif. Karyawan merupakan aset utama perusahaan, berperan sebagai pelaksana, perencana, serta pengendali yang berkontribusi aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Tanpa mereka, perkembangan perusahaan akan terhambat. Setiap individu adalah makhluk unik dengan karakteristik berbeda, sehingga tenaga kerja perlu dikelola dan dikembangkan agar dapat memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Dalam dunia manajemen, kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengatur, mengarahkan, dan mengelola SDM. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan serta menetapkan kebijakan yang tepat demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan optimal dan menghormati aturan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif dapat menggerakkan dan mengarahkan organisasi menuju keberhasilan.

Meningkatkan produktivitas SDM dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai, baik dari segi kebutuhan eksternal seperti pemenuhan kebutuhan dasar, maupun kebutuhan internal seperti keinginan mencapai posisi karir yang lebih tinggi. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup serta mendapatkan pengakuan atas prestasi mereka. Oleh karena itu, kepastian dalam menerima gaji atau upah secara berkala menjadi faktor penting bagi karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan berperan krusial dalam membentuk budaya kerja yang kondusif. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui komunikasi guna mencapai tujuan bersama. Pengaruh tersebut dapat berupa arahan, instruksi, atau tindakan yang mendorong individu untuk merespons dan menghasilkan perubahan positif. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengoordinasikan dan memotivasi timnya, tetapi juga membangun kepercayaan dan dukungan dari para bawahan. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kebiasaan seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar akan meningkatkan produktivitas, sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan lebih optimal.

PT. Indomaret Prisma memulai usahanya dengan mendirikan gerai Indomaret pada tahun 1988, yang awalnya bertujuan untuk mempermudah penyediaan kebutuhan karyawan. Dengan bekal pemahaman terhadap kebutuhan konsumen, keterampilan dalam mengelola toko, serta perubahan perilaku belanja masyarakat yang beralih ke gerai modern, Indomaret mulai mengembangkan sistem operasionalnya untuk menjadi jaringan ritel berskala besar. Pertumbuhan gerai Indomaret berlangsung pesat, sehingga dapat dengan mudah ditemukan di kawasan perumahan, gedung perkantoran, serta fasilitas umum. Hal ini sejalan dengan motto perusahaan, yaitu "Mudah dan Hemat", yang menjadi dasar dalam penentuan lokasi gerai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, terdapat beberapa permasalahan di Indomaret Area Caringin, Bogor, khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Permasalahan ini disebabkan oleh rendahnya motivasi dan kurangnya disiplin kerja. Salah satu indikatornya adalah ketidakdisiplinan dalam absensi, di mana beberapa karyawan datang terlambat, membuka toko tidak sesuai jadwal, tidak melakukan presensi saat kedatangan (LA) maupun saat pulang (LP), serta mangkir tanpa memberikan keterangan resmi. Kurangnya arahan dan bimbingan dari pimpinan dalam memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal menjadi salah satu faktor penyebab permasalahan ini. Sebaliknya, pimpinan lebih menekankan pencapaian target perusahaan tanpa memberikan dorongan yang cukup bagi karyawan.

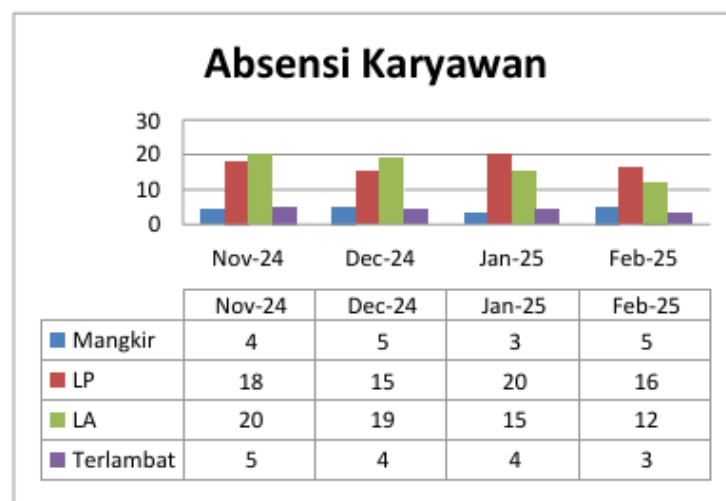
Akibatnya, banyak karyawan yang mengalami rendahnya disiplin dan motivasi, sehingga tidak dapat mencapai kinerja secara optimal.

Tabel 1. Data Karyawan Toko Indomaret Area Caringin Bogor

Nama Toko	Jumlah Karyawan Toko
Indomaret Talang Cimande 1	7
Indomaret Talang Cimande 2	5
Indomaret Cimande Hilir	5
Indomaret KM 16	5
Indomaret Caringin	5
Indomaret Kolonel Bustomi	7
Indomaret Graha Caringin	5
Indomaret KM 18	5
Indomaret KM 18,5	5
Jumlah : 49	

Sumber: PT. Indomarco Prismatama

Selain itu, pada tabel 1. di bawah ini, terlihat bahwa jumlah pelanggaran akibat mangkir atau tanpa keterangan sebanyak 17 kali, pelanggaran akibat karyawan yang tidak melakukan absensi pada saat jam datang (LA) sebanyak 66 kali, pelanggaran akibat karyawan yang tidak melakukan absensi pada saat jam pulang sebanyak 69 kali, dan karyawan yang terlambat atau telat buka toko sebanyak 16 kali.



Gambar 1. Data Absensi Periode November 2024 – Februari 2025

Sumber : Riwayat Presensi Toko

Berdasarkan uraian gambar grafik diatas tingkat pelanggaran kehadiran masih tinggi dan hal tersebut menandakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam hal absensi. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Area Caringin Bogor”**.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan Indomaret Area Caringin, Bogor, dengan objek penelitian berupa gaya kepemimpinan

(X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 49 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda guna menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel karena kebenaran data yang diolah akan sangat menentukan kualitas penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.793	0.281	Valid
	X1.2	0.783	0.281	Valid
	X1.3	0.809	0.281	Valid
	X1.4	0.762	0.281	Valid
	X1.5	0.600	0.281	Valid
	X1.6	0.848	0.281	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0.752	0.281	Valid
	X2.2	0.822	0.281	Valid
	X2.3	0.734	0.281	Valid
	X2.4	0.814	0.281	Valid
	X2.5	0.744	0.281	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.732	0.281	Valid
	X3.2	0.843	0.281	Valid
	X3.3	0.856	0.281	Valid
	X3.4	0.808	0.281	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.724	0.281	Valid
	Y.2	0.846	0.281	Valid
	Y.3	0.849	0.281	Valid
	Y.4	0.857	0.281	Valid

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa semua pertanyaan mempunyai nilai r hitung > r tabel atau sig < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.851	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.829	0.60	Reliabel

Disiplin Kerja (X3)	0.822	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha > 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32878531
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.087
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas kolmogoro-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.200 > 0.05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Jika nilai sig < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

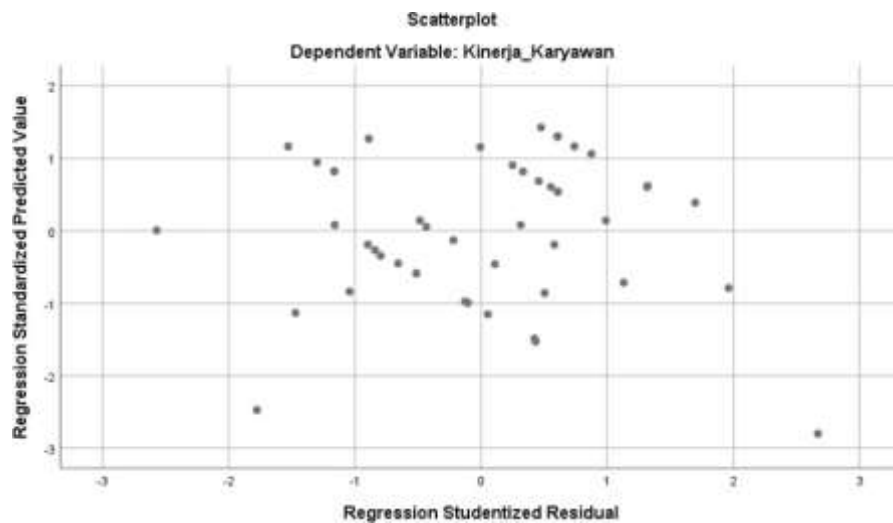
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
I	Total Gaya Kepemimpinan (V1)	.558	1.793
	Total Motivasi (V2)	.453	2.209
	Total Disiplin (V3)	.404	2.478
	a. Dependent Variable: Total Kinerja		

Berdasarkan data pada tabel diatas, data penelitian ini memiliki VIF lebih kecil dari 10 sehingga data pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi adanya multikolinieritas. Jika nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10, maka lolos uji multikolinearitas. Jika nilai tolerance < 0.10 atau nilai VIF > 10, maka tidak lolos uji multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Artinya model regresi memenuhi asumsi sehingga model dapat dikatakan layak dan valid untuk digunakan dalam analisis prediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.282	1.069		.038
	Gaya Kepemimpinan	-.006	.046	-.027	.891
	Motivasi	.001	.055	.002	.991
	Disiplin	-.060	.091	-.153	.511

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji Glejser menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.469	1.372

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Nilai Adj R Square sebesar 0.469 atau 46.9% nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja

(X₃) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46.9% sedangkan sisanya itu sebesar 53.1% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.452	3	28.484	15.124	.000b
	Residual	84.752	45	1.883		
	Total	170.204	48			
a. Dependent Variable: ADS_RES						
b. Predictors: (Constant), TotalDisiplin, TotalGayaKepemimpinan, TotalMotivasi						

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil bahwa Nilai F hitung sebesar 15.124 > nilai F tabel yaitu 2.58 dan nilai sig yaitu 0.00 < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.613	1.854		3.567	.001
Gaya Kepemimpinan	-.084	.080	-.148	-1.048	.300
Motivasi	.182	.095	.300	1.920	.061
Disiplin	.528	.158	.554	3.343	.002

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung variabel Gaya kepemimpinan (X₁) sebesar -1.048. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja secara parsial karena nilai signifikansi > 0,05.
- 2) Nilai t hitung variabel Motivasi (X₂) sebesar 1.920 variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja karena nilai signifikansi > 0,05. Namun, karena nilai Sig. mendekati 0,05
- 3) Nilai t hitung variabel Disiplin (X₃) sebesar 3.343 variabel disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.613	1.854
	Gaya Kepemimpinan	-.084	.080
	Motivasi	.182	.095
	Disiplin	.528	.158
a. Dependent Variable: Kinerja			

$$Y = 6.613 - 0.084 X_1 + 0.182 X_2 + 0.528 X_3$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi negatif oleh gaya kepemimpinan (-0,084) dan positif oleh motivasi (0,182) serta disiplin kerja (0,528). Disiplin kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DISCUSSION

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Area Caringin Bogor. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda, melalui penyebaran kuesioner kepada 49 orang responden sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbukti tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi gaya kepemimpinan tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) juga tidak berpengaruh signifikan, meskipun menunjukkan kecenderungan positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada belum cukup kuat mendorong pencapaian kinerja optimal. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya, kedisiplinan karyawan yang tinggi berkontribusi nyata pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F hitung melebihi F tabel dan signifikansi di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di Indomaret Area Caringin Bogor. Selanjutnya, melalui hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa disiplin kerja (X_3) memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2).

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kedisiplinan dalam mematuhi aturan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target, maka semakin optimal pula hasil kinerja yang diperoleh perusahaan.

CONSLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interprestasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun motivasi menunjukkan kecenderungan positif.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Area Caringin Bogor.

3. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan disiplin kerja sebagai faktor dominan.

REFERENCES

- Ardian, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 4(2), 63–74. <https://doi.org/10.51279/jan.v4i2.61>
- Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. *Agustus*, 1(1), 4–10.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57–62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Junaedi, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosterling Capital Surabaya. *Agora*, 8(2), 32–36. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/9231>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan *Bening*, 7(2), 178–192.
- Nurhanan, N., Remmang, H., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 78–86. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.412>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hermosa Garment International. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 37–49.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Wokas, N.G.C., Dotulong, L.O., & Saerang, R.T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>