E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 2889-2921
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pahala Tirta Kencana Sejahtera

**Arifah Aulya[1], Pawit Winarto[2], Wiwin Surtinah[3]**
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara
e-mail: arifahaulya1609@gmail.com pawitwinarto2@gmail.com wsurtinah70@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan metode sampel jenuh (total sampling) , dan pengujian analisis menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitan gaya kepemimpinan transformasional ($X_1$) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai thitung variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 7,407 > ttabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 7,127 > ttabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan transfornasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), nilai Fhitung sebesar 184,670 > Ftabel sebesar 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

**Abstract**

*This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. The sample*

*used in this study was 60 respondents. The data collection method used a questionnaire, with a non-probability sampling technique using total sampling, and analysis testing using SPSS version 26. Based on the research results, transformational leadership style (X1) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y), with a calculated tvalue of 7.407 > ttable 2.002 and a significance value of 0.000 < 0.05. Work discipline (X2) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y), with a calculated tvalue of 7.127 > ttable 2.002 and a significance value of 0.000 < 0.05. Transformational leadership style (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y), with the calculated Fvalue of 184.670 > Ftable of 3.16, and a significance value of 0.000 < 0.05*

***Keywords:*** *Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Employee Performance*

## LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia pada berbagai organisasi dipandang sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan karyawan yang tepat akan membentuk sikap, perilaku, dan pola kerja yang mendukung terciptanya produktivitas serta kualitas kinerja yang optimal. Dalam praktiknya, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sistem kerja yang terarah, kepemimpinan yang mampu mengoordinasikan aktivitas karyawan, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten guna memastikan setiap tugas dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berfungsi mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak terlepas dari peran kerja tim yang efektif, karena sebagian besar aktivitas kerja dilakukan secara terkoordinasi antar karyawan. Keberhasilan kerja tim sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, membangun kerja sama, serta menciptakan sinergi kerja agar kinerja tim dapat berjalan secara optimal Northouse (2022).

Menurut Yogatama & Mudhawati (2022:2) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan. Permasalahan yang terjadi pada bagian lapangan PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera, karyawan berperan langsung dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi kerja yang baik, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja di lapangan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan sejumlah permasalahan pada karyawan bagian lapangan, seperti kurangnya koordinasi kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta ketidakdisiplinan dalam mematuhi jam kerja dan standar operasional prosedur (SOP). Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan bagian lapangan, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, maupun pencapaian target operasional perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan bagian lapangan menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dihasilkan belum sepenuhnya optimal. Data tersebut diperoleh dari hasil observasi awal dan wawancara langsung dengan pihak manajemen perusahaan. Hasil pengamatan menunjukkan adanya perbedaan capaian kerja antar karyawan bagian lapangan, baik dari segi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, maupun pencapaian target operasional. Sebagian karyawan mampu bekerja sesuai standar perusahaan, sementara sebagian lainnya masih mengalami

keterlambatan dan hasil kerja yang kurang konsisten. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan kinerja di antara karyawan yang dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat menghambat pencapaian target perusahaan, menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Oleh karena itu, permasalahan kinerja karyawan perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan karena kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat menurunkan produktivitas kerja, menghambat pencapaian target perusahaan, serta berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. Target dan Realisasi Skor Kinerja Karyawa Bagian Lapangan Tahun 2021-2025**

| Tahun | Target Skor Kinerja (0-5) | Realisasi Skor Kinerja (0-5) | Selisih Skor | Persentase Pencapaian (%) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | 4,1 | 4,0 | 0,1 | 97,56 | Baik |
| 2022 | 4,0 | 3,9 | 0,1 | 97,50 | Baik |
| 2023 | 3,9 | 3,8 | 0,1 | 97,44 | Baik |
| 2024 | 3,8 | 3,5 | 0,3 | 92,11 | Baik |
| 2025 | 3,7 | 3,4 | 0,3 | 91,89 | Cukup Baik |
| Rata-Rata | 3,9 | 3,72 | 0,18 | 95,30 | Baik |

Sumber: PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera (2026)

Berdasarkan Tabel 1., diatas dapat diketahui bahwa target skor kinerja karyawan selama periode 2021-2025 mengalami penurunan secara bertahap dari 4,1 pada tahun 2021 menjadi 3,7 pada tahun 2025. Penurunan target tersebut menunjukkan adanya penyesuaian standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, realisasi skor kinerja karyawan juga mengalami penurunan dari 4,0 pada tahun 2021 menjadi 3,4 pada tahun 2025. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun dari tahun ke tahun.

Selama periode pengamatan, realisasi skor kinerja karyawan selalu berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2021 hingga 2023, selisih antara target dan realisasi kinerja relatif kecil, yaitu sebesar 0,1 poin dengan tingkat pencapaian masing-masing sebesar 97,56%, 97,50%, dan 97,44%. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 selisih tersebut meningkat menjadi 0,3 poin dengan tingkat pencapaian yang menurun menjadi 92,11% dan 91,89%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan semakin menurun.

Berdasarkan kategori penilaian, realisasi skor kinerja pada tahun 2021 sampai dengan 2024 berada pada kategori baik**,** sedangkan pada tahun 2025 menurun menjadi kategori cukup baik. Secara keseluruhan, rata-rata target skor kinerja karyawan selama periode 2021–2025 sebesar 3,9, sedangkan rata-rata realisasi skor kinerja sebesar 3,72 dengan rata-rata tingkat pencapaian sebesar 95,30%, yang masih termasuk dalam kategori baik. Meskipun demikian, tren penurunan realisasi skor kinerja dan persentase pencapaian dari tahun ke tahun menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, maupun tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar pencapaian target kinerja dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Untuk memperkuat penyajian data pada Tabel 1.1, perbandingan target dan realisasi skor kinerja karyawan bagian lapangan selama periode 2021-2025 selanjutnya

disajikan dalam bentuk grafik. Penyajian secara visual ini bertujuan untuk mempermudah dalam melihat perkembangan serta kesenjangan antara target dan realisasi skor kinerja karyawan dari tahun ke tahun secara lebih jelas dan sistematis. Dengan adanya grafik tersebut, tren pencapaian kinerja karyawan dapat diamati secara lebih mudah, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan selama periode pengamatan




Gambar 1.Grafik Perbandingan Target vs Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Lapangan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera (2021-2025)
Sumber: PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera (2026)

Berdasarkan pada Gambar 1. Grafik Perbandingan Target vs Realisasi Kinerja Karyawan Bagian Lapangan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera periode 2021-2025, terlihat bahwa target kinerja karyawan menunjukkan tren penurunan secara bertahap dari tahun ke tahun. Target kinerja pada tahun 2021 berada pada kisaran 4,1, kemudian menurun menjadi 4,0 pada tahun 2022, turun kembali menjadi sekitar 3,9 pada tahun 2023, lalu menjadi sekitar 3,8 pada tahun 2024, dan mencapai sekitar 3,7 pada tahun 2025. Pola penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan melakukan penyesuaian standar target secara bertahap berdasarkan evaluasi capaian kinerja pada periode sebelumnya.

Realisasi kinerja karyawan juga memperlihatkan kecenderungan menurun yang sejalan dengan target yang ditetapkan. Pada tahun 2021 realisasi berada sekitar 4,0, kemudian menurun menjadi sekitar 3,9 pada tahun 2022, turun kembali ke kisaran 3,8 pada tahun 2023, lalu menjadi sekitar 3,5 pada tahun 2024, dan mencapai sekitar 3,4 pada tahun 2025. Penurunan realisasi yang lebih tajam terutama terlihat pada periode 2024–

2025, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja aktual mengalami penurunan lebih cepat dibandingkan target.

Selisih antara target dan realisasi pada awal periode masih relatif kecil, sehingga menunjukkan bahwa karyawan masih mampu mendekati standar yang ditetapkan perusahaan. Namun, pada tahun-tahun berikutnya selisih tersebut semakin terlihat, terutama pada akhir periode ketika realisasi berada cukup jauh di bawah target. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan capaian kinerja karyawan di lapangan.

Secara keseluruhan, grafik tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan bagian lapangan mengalami tren penurunan selama lima tahun terakhir dan realisasi kinerja belum sepenuhnya mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, serta efektivitas pengawasan di lapangan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasilnya adalah meningkatnya efektivitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta tercapainya target operasional perusahaan karena karyawan memiliki sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.

Permasalahan yang dihadapi organisasi saat ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan**,** yang diduga berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sutrisno (2022**)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak efektif dalam memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan dapat menurunkan semangat dan komitmen kerja karyawan sehingga berdampak pada rendahnya kinerja. Selanjutnya, Rivai, Sagala, dan Murni (2023) menjelaskan bahwa rendahnya disiplin kerja, yang tercermin dari kurangnya kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja, berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Ganyang (2023) menegaskan bahwa lemahnya peran pimpinan dalam menegakkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan menghambat pencapaian

kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, permasalahan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta membangun disiplin kerja yang konsisten guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinaga (2023:10) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Menurut Peter G. Northouse (2022:160), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kesadaran bawahan terhadap pentingnya hasil kerja, mendorong kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta menggerakkan bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi melalui visi dan pengaruh inspiratif.

Berdasarkan fenomena yang ditunjukkan pada Gambar 1.1, realisasi kinerja karyawan bagian lapangan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera mengalami penurunan secara bertahap selama periode 2021–2025 dan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan, terutama dalam memenuhi standar operasional perusahaan. Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta keteladanan kepada karyawan diyakini dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian target. Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai prosedur, mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edi Purwanto et al. (2023), Mazin Daffa et al. (2025), Silvino Lopes (2023), serta Matthew W. McCarter et al. (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan efektivitas,

produktivitas, dan pencapaian kinerja karyawan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor manufaktur, FMCG, organisasi jasa, maupun instansi pemerintahan, sehingga hasilnya belum sepenuhnya menggambarkan kondisi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pengelolaan gas. Selain itu, masih terdapat perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tuntutan operasional yang memungkinkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berbeda pada setiap jenis perusahaan.

Penelitian tidak sejalan dilakukan oleh Putra dan Nugrohoseno (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Piedade (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui mediasi iklim kerja dan komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah menciptakan cara bagi karyawan untuk belajar dan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka sehingga mereka dengan sukarela berkolaborasi dan meningkatkan prestasi kerja mereka Indriani dkk (2023). Secara umum, disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena pada Gambar 1.1, realisasi kinerja karyawan bagian lapangan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera mengalami tren penurunan selama periode 2021–2025 dan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan. Secara teoritis, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan jam kerja secara efektif, serta melaksanakan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP). Dengan demikian, disiplin kerja diduga mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh

karena itu, disiplin kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera.

Sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edi Purwanto, Imam Muhtadin, dan Liliyani Nur Amalia (2023), Arya Fachrul Fadillah dan Isyana Emita (2025), Erin Indah Bella Saputri et al. (2025), Veni Sampeluna et al. (2025), Fathan Arif et al. (2025), serta Nur Zamila dan Yulies Herni (2025) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian internasional oleh Silvino Lopes (2023), Matthew W. McCarter et al. (2022), dan Filomeno Cardoso et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja. Penelitian tidak sejalan dilakukan oleh Yani dan Andani (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Priok PGU. Selain itu, Uleng et al. (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja menjadi lebih optimal apabila dikombinasikan dengan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau kompensasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, organisasi jasa, maupun instansi pemerintahan dengan karakteristik pekerjaan yang relatif stabil. Kondisi tersebut berbeda dengan PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera yang bergerak di bidang distribusi dan pengelolaan gas, dengan karakteristik pekerjaan operasional lapangan yang dinamis, tuntutan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, koordinasi yang intensif, serta tekanan waktu yang tinggi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan bagian lapangan, dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan dengan skala Likert 1–5. Data dianalisis menggunakan SPSS 26 melalui analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ($R^2$).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera telah mendukung terciptanya kinerja karyawan yang diharapkan. Namun, perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional agar kinerja karyawan tetap optimal. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 7,407 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,002 (7,407 > 2,002). Maka Ha diterima dan $H_0$ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas dalam

melaksanakan tugas.

Gap penelitian terletak pada perbedaan konteks objek serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya, baik nasional maupun internasional, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan umumnya berpengaruh positif dan signifikan, sementara disiplin kerja menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung konteks dan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi, kerjasama tim, atau kompensasi (Edi Purwanto et al., 2023; Mazin Daffa et al., 2025; Silvino Lopes, 2023; Matthew W. McCarter et al., 2022). Namun, sebagian besar studi dilakukan pada sektor manufaktur, FMCG, organisasi jasa, atau instansi pemerintahan, sehingga hasilnya belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi perusahaan gas yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional lapangan, koordinasi intensif, dan kedisiplinan tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Purwanto, Imam Muhtadin, dan Liliyani Nur Amalia (2023), Arya Fachrul Fadillah dan Isyana Emita (2025), Erin Indah Bella Saputri, Zahra, dan Athiy Dina Rosihana (2025), Nur Indah Azzahra, Syahrial Addin, dan Yulia Mujiaty (2025), Agnes Amanda Pratiwi, Marta Widiansari, dan Nila Pratiwi (2024), Jawaria Nasir, Rashidah M. Ibrahim, Muhammad Arslan Sarwar, Binesh Sarwar, Waleed Mugahed Al Rahmi, Fahad Alturise, Ahmad Samed Al Adwan, dan Mueen Uddin (2022), dan Brenda Ern Wei Teoh, Walton Wider, Abidah Saad, Toong Hai Sam, Asokan Vasudevan, dan Surianti Lajuma (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tidak sejalan dengan Zahro dan Hastuti (2024), Basri dkk. (2024), Fatika Kumalasari (2023), Julia Romana (2024), Derita Qurbani dan Melisa (2023), Bolong Liu dan Chilombo Namwinga Nanyangwe (2023), Liu, N., Zhang, H., dan Zhou, J. (2023), Patrizia Garengo dan Frida Betto (2022), serta Princess G. Cole, Christian Yuri M. Pongase, Jeanessa Mae B. Tacumba, dan John Paul T. Banac (2025) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera**

Disiplin kerja yang diterapkan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera telah

mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan tetap optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai thitung variabel Disiplin Kerja sebesar 7,127 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,002 (7,127 > 2,002). Maka Ha diterima dan $H_0$ ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Gap penelitian terletak pada keterbatasan indikator dan konteks penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian nasional, seperti Edi Purwanto, Imam Muhtadin, Liliyani Nur Amalia (2023), Arya Fachrul Fadillah & Isyana Emita (2025), Erin Indah Bella Saputri et al. (2025), Veni Sampeluna et al. (2025), Fathan Arif et al. (2025), dan Nur Zamila & Yulies Herni (2025), menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak selalu signifikan ketika diuji bersamaan dengan gaya kepemimpinan atau variabel lain. Penelitian internasional seperti Silvino Lopes (2023), Matthew W. Mc Carter et al. (2022), dan Filomeno Cardosof et al. (2023) menegaskan pentingnya disiplin kerja, namun sebagian besar mengukur disiplin hanya dari kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, tanpa mempertimbangkan konsistensi pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur operasional, dan penggunaan jam kerja secara efisien. Selain itu, penelitian terdahulu

umumnya dilakukan pada organisasi dengan sistem kerja yang relatif stabil, sedangkan perusahaan gas seperti PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera memiliki pekerjaan operasional lapangan yang dinamis, tekanan waktu tinggi, koordinasi intensif, dan risiko operasional yang signifikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arya Fachrul Fadillah dan Isyana Emita (2025), Erin Indah Bella Saputri, Zahra, dan Athiy Dina Rosihana (2025), Agnes Amanda Pratiwi, Marta Widiansari, dan Nila Pratiwi (2024), serta Silvino Lopes (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan Edi Purwanto, Imam Muhtadin, dan Liliyani Nur Amalia (2023), Zahro dan Hastuti (2024), Basri dkk. (2024), Fatika Kumalasari (2023), Julia Romana (2024), serta Derita Qurbani dan Melisa (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Fhitung yang lebih besar dari nilai Ftabel (184,670 > 3,16), sehingga $H_0$ ditolak dan Ha diterima. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Gap penelitian terletak pada perbedaan konteks objek penelitian serta inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Edi Purwanto, Imam Muhtadin, & Liliyani Nur Amalia, 2023; Silvino Lopes, 2023). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Bolong Liu dan Chilombo Namwinga Nanyangwe (2023), serta Liu, N., Zhang, H., dan Zhou, J. (2023)

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, instansi pemerintah, dan sektor jasa, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi perusahaan distribusi LPG seperti PT. Pahala Tirta Kencana Sejahtera. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arya Fachrul Fadillah dan Isyana Emita (2025), Erin Indah Bella Saputri, Zahra, dan Athiy Dina Rosihana (2025), Agnes Amanda Pratiwi, Marta Widiansari, dan Nila Pratiwi (2024), serta Silvino Lopes (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ini tidak sejalan dengan Zahro dan

Hastuti (2024), Basri dkk. (2024), Fatika Kumalasari (2023), Julia Romana (2024), serta Derita Qurbani dan Melisa (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Pahala Tirta Kencana Sejahtera.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku:**

Abdul Kadir Abdus Syakur, R. Putra, & S. Hartono.(2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Mandiri.

Aguinis, H. (2023). *Performance Management (5th ed.).* Pearson Education.

Ahmad Said, A., dkk.(2023). *Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Al Hidayat, A., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Aliafifah.(2022). *Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan.* Bandung: Alfabeta.

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.

Andini.(2022). *Manajemen Kinerja*.Yogyakarta: Deepublish.

Dessler, G. (2022). *Human Resource Management.* Boston: Pearson.

Ganyang, Machmed Tun. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*." In Media.

Gary Yukl. (2023). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartatik, A. (2023). *"Peran Komunikasi dalam Kepemimpinan", dalam B. Santoso (Ed.), Manajemen dan Kepemimpinan Kontemporer*, hlm. 88–102.

Jakarta: Penerbit Mandiri.

Hartatik. (2023). *Sumber Daya Manusia.* Laksana.

Mariana. (2022). *Informasi Akuntansi dan Keputusan Kredit.* CV. Bintang Semesta Media.

Mariana.(2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Mandiri.

Northouse, P. G.(2022). *Leadership:Theory and Practice* (9th ed.).Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Peter G. Northouse. (2022). *Leadership:Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Pranogyo, P., & Hendro, H. (2022). *Manajemen Operasional Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Bumi Aksara.

Priansa, D. J. (2022). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Priyatno, Dwi. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.

Rahmi Fadillah, R., dkk. (2025). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta Rambet.(2022*). Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya*.

Manado: Unsrat Press.

Rambet, A. H. K. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan* (Cetakan Pertama).Manado: Bukman Lian.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.)*).Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.

Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Peningkatan Kinerja Organisasi* (Edisi Revisi). Bandung.

Sedarmayanti. (2024). *Strategi Terbaru Membangun Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik*. Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.

Sidabukber. (2024). *Manajemen Organisasi Modern*.Medan: USU Press.

Silaen, S., et al. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Jakarta: In Media.

Sinaga. (2023). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sinambela Lijan P., Si. S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (hlm. 15). Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (hlm. 147). Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (hlm. 226). Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung Alfabeta.

Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Trisnawati, T., *et al*. (2024). *Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.*Yogyakarta: Deepublish.

**Jurnal :**

Adly, Handoko, Y., & Kudyah R, I. (2025). The Impact of Leadership Styles, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance. Journal of Educational Management Research, *4*(4), 1570–1586. https://doi.org/10.61987/jemr.v4i4.1141.Retrievedfrom: https://serambi.org/index.php/jemr/article/view/1141

Ahmad Rivai. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243. Retrievedfrom:https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/vie w/5291

Alhidayat, M. S., Made, I. A., & Putra, I. U. (2022*).* Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan*.* 2(2), 119–126. https://doi.org/10.37676/jfm.v2i2.3351.Retrievedfrom:https://jurnal.unive

d.ac.id/index.php/jfm/article/download/3351/2701/

Alhidayatullah, A., & Aziz, M. A. (2022). The Role Of Job Training In Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences,* 1(1), 21–30. https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186.Retrievedfrom: https://journal.adpebi.com/index.php/AIJMS/article/download/186/263

Andini, H.Y., (2022). Hubungan Indeks Massa Tubuh (IMT) Dengan Siklus Menstruasi Pada Mahasiswa Tingkat I D III Kebidanan Poltekes TNI AU Ciumbuleuit Bandung The Correlation Between Body Mass Index (Bmi ) With Menstrual Cycle On Level I D III Midwifery Students At Poltekes .VIII (2)

Anwar, A.(2024). *Analisis Penilaian Saham Terhadap Keputusan Berinvestasi Pada Perusahaan PT Darma Henwa Tbk*. 7(2), 137–147.Retrievedfrom:https://e-journal.polsa.ac.id/index.php/tajam/article/download/302/204/.https://doi.org/10.37601/tajam.v7i2.302

Aprisa, N. R., Muis, M., & Reni, A. (2023). *The Influence of Leadership, Work Work Environment, And Remuneration on Employee Performance Through Work Discipline at The Attorney's Office of High Sulawesi*. Journal of Management & Business, 6 (2), 194-206. ISSN: 2598-8301. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5075.Retrievedfrom: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/5075/38 87/

Asri, R., & Moderin, L. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(4), 1290–1300. https://doi.org/10.29264/jmo.v16i4.2024.1290.Retrievedfrom: https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/1290/999/

Azzahra, N. I., Addin, S., & Mujiaty, Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Raja Gas Depok. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 3(3), 351–362. https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5628.Retrievedfrom: https://ifrelresearch.org/index.php/jmkiwidyakarya/article/download/5628/XXXX/

Azizah, N., & Suprapto, H. (2022). Pengaruh Kebutuhan Air Irigasi Terhadap Penurunan Muka Air Tanah Menggunakan Modflow-USG di Sragen Jawa Tengah. Sumber Daya Air. https://doi.org/10.32679/jsda.v18i1.736.Retrievedfrom: https://jurnalsda.pusairpu.go.id/index.php/JSDA/article/download/736/544.

Basri, A., dkk. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Pangkep. p-ISSN: 2723-8059; e-ISSN: 28295412.https://doi.org/10.26858/jm.v4i2.61931. Retrieved from https://journal.unm.ac.id/index.php/management/article/view/61931

Benedick, F., Hendratmoko, H., & Mutiarawati, E. V. (2025). The Influence of Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance Through Work Effectiveness. *Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*, 13(1), 66–77. https://doi.org/10.46806/jkb.v13i1.1271. https://jurnal.kwikkiangie.ac.id/index.php/JKB/article/view/1271

Biloa, X.S., (2023). The Impact Of Leadership Style On Employee Job Performance.*Open Journal of Leadership*, ISSN Online: 2167-7751, ISSN Print: 2167-7743.https://doi.org/10.4236/ojl.2023.124020.Retrievedfrom: https://www.scirp.org/pdf/ojl_2023112914221464.pdf

Brancourt, L., Shantika, B. & Mimaki, C.A. (2022). The Influence Of Work Discipline, Motivation, And Work Environment On The Performance Of Employees. *Review of Management, Accounting, and Business Studies*, 3(1), pp.76–89. https://doi.org/10.38043/revenue.v3i1.4658. Retrievedfrom:https://journal.undiknas.ac.id/index.php/revenue/article/vi ew/4658

Brenda, E. W. W. T., Wider, W., Saad, A., Sam, T. H., Vasudevan, A., & Lajuma, S. (2022). The Effects Of Transformational Leadership Dimensions On Employee Performance in The Hospitality Industry in Malaysia. E-ISSN: 1664-1078. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913773. Retrieved from: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.913773/full

Chalisa, R. N., & Prawitasari, D. (2024). Analysis of Employee Performance Indicators Using

the Human Resource Scorecard Approach and
Analytical Hierarchy Process.*Jurnal IlmiahManajemen Kesatuan*, 12(1), 75–84. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2391. https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/2391/1428.

Cole, P. G., Pongase, C. Y. M., Tacumba, J. M. B., & Banac, J. P. T.(2025). Investigating the relationship between leadership styles and turnover intention in BPO sectors in Digos City, Philippines. ISSN: 2501-9430; EISSN: 2501-9449. DOI:https://doi.org/10.46827/ejefr.v9i5.2102.
Retrieved from: https://oapub.org/soc/index.php/EJEFR/article/view/2102

Cornu, F., (2022). New Ways Of Working And Employee In-Role Performance In Swiss Public Administration. *Merits*, 2(3). https://doi.org/10.3390/merits2030011.Retrievedfrom:https://www.mdpi.c om/2673-8104/2/3/11/pdf

Erlinda, & Natalia. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA*), 12(1), 83–90. https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1597.
Retrievedfrom:https://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/article/view /1597

Fadhilah, N., & Sukapti, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kota Tangerang Selatan. J*ORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3 (1), 552–564. https://doi.org/10.5281/zenodo.1395.Retrievedfrom:https://jurnal.portalpu blikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1395

Fadillah, A. F., & Emita, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Mulia Raya Agrijaya Jakarta.*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, 5(2), 15. https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3084. https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3084.Retrievedfrom:https://penerbita

dm.pubmedia.id/index.php/JER/article/view/3084

Fajri, C., & Zaanwar, B. J. (2022). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Telkom Jakarta Barat. *Journal Socio Humanities Review*, *2*(1), 1–6. https://doi.org/10.33603/jshr.v2i1.6725. Retrievedform:https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/JSHR/article/download/6 725/2802

Fatika, K. (2023). Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. p-ISSN: 2339-0603. https://doi.org/10.62734/analisa.v11i3.211.Retrieved from https://jurnal.untag-banyuwangi.ac.id/index.php/EkonomiAnalisa/article/view/211/168

Firdaus, R., & Sumartik. (2023). Compensation, Leadership, And Work Discipline: Influences On Employee Performance (Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*).Academia Open*, 9(2), Article 5551. https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5551.Retrievedfrom: https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/download/5551/40 63/

Ganyang, M. T. (2022). Employee Performance Analysis Review From Work Discipline and Communication. *Journal of Indonesian Management (JIM), 2*(3), 715–718. doi:10.53697/jim.v2i3.928.Retrievedfrom: https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/JIM/article/download/928/686 /

Garengo, P., & Betto, F. (2022). The Role Of Organisational Culture And Leadership Style in Performance Measurement And Management: A Longitudinal Case Study. P-ISSN: 0953-7287; E-ISSN: 1366-5871. DOI:https://doi.org/10.1108/09537287.2022.00000. Retrieved from: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09537287.2022.00 000/full/html

Hamartom, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Industri.*Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 210–220.Retrievedfrom: https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmb/issue/view/3

Haqiqi, Fauzan, Yusmalina Yusmalina, Tegor Tegor, and Novi Azura.(2022). "Persepsi Mahasiswa terhadap Materi Pasar Persaingan Sempurna (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi Tahun 2019-2020)." *Jurnal Dimensi* 11, no. 1: 127–142. https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3931.Retrievedfrom: https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/3931/2936/

Hargyatni, Titin, Robby Andika Kusumajaya, and Yuni Dwi Purwanti. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanil Indonesia." *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi [Dinamika]* 2(1):83–92. https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i1.152. Retrievedfrom: https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/download/152/154/

Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L.(2024). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, *5*(1), 1–8. https://doi.org/10.56371/ijess.v5i1.227.Retrievedfrom: https://ejournal.aissrd.org/index.php/ijess/article/view/227

Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1), 329–343. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5494.Retrievedfrom: https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5494/3644

I Gede Marendra, Chotamul Fajri, & Retno Japanis Permatasari. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Komunitas Anak Bangsa Jakarta. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, *2*(4), 439–450. https://doi.org/10.55927/esa.v2i4.6013.Retrievedfrom:

https://ejournal.formosapublisher.org/index.php/esa/article/view/6013

Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galaxy Pertani MasKota Tangerang. Jurnal Perkusi Pemasaran Keuangan dan SumberDaya Manusia. Volume.2 No.2. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19610.Retrievedfrom:

https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19610

Julia, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan. e-ISSN: 2987-4610. https://doi.org/10.61214/ijen.v2i2.311. Retrieved from:

https://journal.ijen.or.id/index.php/ijen/article/view/311

Jusdienar, A., Firdaus, A., & Zendrato, Y. (2024). Delegation of Authority and Employee Performance Affect Management Decision Making effectiveness in PT. Solusi Guna Sejahtera-Bekasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 12*(1), 1157–?. https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5232.

https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/5232

Kang, J.W. & Bhattarai, S., (2025). Impact of Leadership Styles on Employee Motivation of Australian VET Sector. *Strategy & Leadership*. Available at:

https://www.emerald.com/sl/article/doi/10.1108/SL-06-20250174/1308710/Impact-of-leadership-styles-on-employeemotivation.Retrievedfrom:

https://www.emerald.com/sl/article/doi/10.1108/SL-06-2025-0174/1308710/Impact-of-leadership-styles-on-employee-motivation

Komala, D. Y. P. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Pengembangan Pendidikan Karakter. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(11), 905–910. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i11.980 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed., p. 462). Pearson Education.

Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sangwoo Indonesia. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5(1).

https://doi.org/10.61722/jmia.v5i1.5762
Retrievedfrom:https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeb/issue/view/44

Lestari, D. P., Shaura, R. K., & Kurniawan, H. (2025). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in Regional Government Offices. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *8*(1), 113–119. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1076.Retrievedfrom:https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1076

Liu, B., & Nanyangwe, C. N. (2023). How Line-Manager Leadership Styles and Employee-Perceived HRM Practices Contribute to Employee Performance: A Configurational Perspective. P-ISSN: 0143-7739; EISSN: 1472 5347.https://doi.org/10.1177/01437739231100000. Retrieved from: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/01437739231100000

Liu, N., Zhang, H., & Zhou, J. (2023). Unraveling the Effect Of Differential Leadership on Employee Performance: Evidence from China. E-ISSN: 1664-1078. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1090987. Retrieved from: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1090987/full

Lopes, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Digitainability,Realism&Mastery(DREAM)*,*2*(12),417–426. https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186. https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186.Retrievedfrom: https://www.dreamjournal.my/index.php/DREAM/article/view/186

Lumanauw, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, 10 (1), 123–132. https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.39552.Retrievedfrom:https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39552

Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Bumi Kencana Jaya*. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan*

*Kewirausahaan,* *6*(1), 49–57. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182.Retrievedfrom: https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/182

Lusia, L., Bayu Putra, R., Iliyas, A., & Fitri, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Laras Internusa (PT Lin) Kab Pasaman Barat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(1), 124–141. https://doi.org/10.31004/innovative.v3i1.258.Retrievedfrom:https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/view/258.

Mandala, S. N. R., Hidayah, T., & Supeni, N. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Rewards, And Punishment On Employee Performance at FIFGROUP Jember. *Journal of Economics, Management, Business, and Accounting Research*, 2(2), 138–152. https://doi.org/10.31967/jembar.v2i2.1263. Retrievedfrom:https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/jembar/article/download/1263/1045.pdf

Mardianty, D., & Agia, L. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 35(2). https://doi.org/10.25299/kiat.2024.vol35(2).21127.Retrievedfrom: https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/21127/ Murad, M. F., & Yantu, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo Terhadap Kinerja. 7(1), 73–79. https://doi.org/10.37479/jimb.v7i1.25052.Retrievedfrom: https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/25052/8539

Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172–178. https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917.Retrievedfrom:

https://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/download/5917/3776

Muid, A., & Pompong B. Setiadi. (2022). The Effect of Transformational Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at PT. Laser Jaya Sakti. *Journal of Accounting and Finance Management*, *3*(2), 67–78. https://doi.org/10.38035/jafm.v3i2.98.Retrievedfrom:

https://dinastires.org/JAFM/article/view/98

Muksalmina, & Agrasadya. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Park 5 Hotel Cilandak Jakarta Selatan. *TEKNOBIS : Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(4), 491– 501. https://doi.org/10.31932/jpel.v9i1.3395.Retrievedfrom:https://www.jurnal mahasiswa.com/index.php/teknobis/article/view/932.

Nengsih, R., dkk. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11 (4), 2825– 2826. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v11i4.2825.Retrievedfrom: https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/2825

Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika,* 2 (2), 86–93. https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361.Retrievedfrom:

https://ejournal.mediaantartika.id/index.php/jeba/article/view/361

Octaviani, G., & Muhardi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2, (2), 57–62. https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524.Retrievedfrom:

https://dinastires.org/JAFM/article/view/98

Piedade, Salustiano Dos Reis. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance Through Work Climate and

Organizational Commitment. *Timor-Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 32–45

Pranogyo AB, Hendro J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan

Literatur. JMIND (Jurnal Manaj Indones). 7(2):171–82. https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048.Retrievedfrom: https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/download/10048/0

Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II

Sumbar (Studi Kasus Kota Padang). *Jurnal Pendidikan Tambusa*i, 8(1), 12111–12121. https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14217.Retrievedfrom: https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/14217

Priatna, I. A., & Aliafifah, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 2*(2), 262–267. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19610 Retrievedfrom:https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/vie w/19610

Priatna, M. D. A., & Kurniasari, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Bojong Gede Kabupaten Bogor. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 26–39. https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.563.Retrievedfrom:https://ejournalnipamof.id/index.php/MASMAN/article/view/563

Pricilia, L. A., Effiyaldi, & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Jambi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 838–844. https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1366.Retrievedfrom:https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/1366

Pristiwanto, E., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2023). Charismatic Leadership, Compensation, And Individual Characteristics On Employee Performance By Intervening Job Satisfaction. *Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 71–89. https://doi.org/10.22236/agregat_vol7/is1pp71-89.Retrievedfrom: https://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/article/download/603/3978

Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(1), 53–62. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673.Retrievedfrom: https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/1673/0

Puspitasari, T. W., Akbar, M. A., & Lina, R. (2025). Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 15–29 (terbit Desember 2022). https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.321.Retrievedfrom: https://advancesinresearch.id/index.php/AHRMR/article/view/321

Putra, B. B. E., & Nugrohoseno, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 168–178. https://doi.org/10.26740/jim.v14n1.p168-178

Putri, W. C., Respatiningtias, D. S., & Bawono, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kalenan Cafe dan Resto Sawahan Nganjuk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi,* 31(2), 135–147.https://doi.org/10.59725/ema.v31i2.330.Retrievedfrom: https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/ema/article/download/330/0

Qurbani, D., & Melisa. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pisangan Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 449–459. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.32375. Retrieved from: https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/32375 .

Rakhma, D., dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 150–160. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.Retrievedfrom: https://journal.ipb.ac.id/jmo/issue/view/3062

Salim, & Amalia, L. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline Employee Performance at PT. Fadhil Genteng. *International Journal of*

*Asian Business and Management,* *2*(1), 41–58. https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i1.3155. Retrieved from https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijabm/article/view/3155

Samsudin, N., Bailey, R. P., Ries, F. R., Hashim, S. N. A. B., & Fernandez, J. A. (2024). Assessing The Impact Of Physical Activity On Reducing Depressive Symptoms: A Rapid Review. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*. 16, 107. https://doi.org/10.1186/s13102-024-00895-5. Retrieved from https://bmcsportsscimedrehabil.biomedcentral.com/articles/10.1186/s1310 2-024-00895-5

Saputri, E. I. B., Zahra, Z., & Rosihana, A. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Presisi Kurnia Makmur Cileungsi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3 (2), 240–255. https://doi.org/10.5281/zenodo.17043959.Retrievedfrom: https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/download/2267/2417

Sibuea, R. R. H., Ummu Harmain, & Sidabukke, S. H. (2024). Analisis Spasial Kesesuaian Fungsi Kawasan Daerah Aliran Sungai Tungka Dengan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Regional Planning*, 6(1), 36–42. https://doi.org/10.36985/jrp.v6i1.1118.Retrievedfrom: https://jurnal.usi.ac.id/index.php/jrp/article/download/573/738

Silaen, S., dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13 (2), 85–96. https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.XXXX.Retrievedfrom: https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/3061

Sudibyo, E., & Sukmono, R. A. (2022). The Influence of Motivation, Work Discipline And Leadership On Employee Performance (Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*).Indonesian Journal of Law and Economics Review,* 16. https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.797. Retrieved from

https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/797

Suhardi, S., & Lestari, S.(2024). The Influence of Investment Decisions, Profitability, Capital Structure, and Company Size on The Value of Property and Real Estate Companies on The IDX*. International Journal of Applied*

*Finance and Business Studies*, 12(3), 217–229. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i3.333. Retrieved from

https://www.ijafibs.pelnus.ac.id/index.php/ijafibs/article/view/333

Sundari, S., & Lestari, H. D. (2022). Pemasaran Digital Dalam Kewirausahaan. *WIKUACITYA:Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 94–99. https://doi.org/10.56681/wikuacitya.v1i1.2Retrieved

from:https://wikuacitya.unwiku.ac.id/

Sutrisno, S., Kurniawan, H., Sari, A. R., Tarwanto, I. B., & Albashori, M. F. (2022). Employee Performance Is Enhanced by Emotional Intelligence and Job satisfaction. *Jurnal Ekonomi, 11*(02), 1545–1548. https://doi.org/10.29210/020221549.Retrieved from

https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1510

Susilo, A., dkk. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Distribusi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 300–310. https://doi.org/10.33772/jmb.v16i2.XXXX.Retrievedfrom:

https://jurnal.unram.ac.id/index.php/jmb/search

Sutrisno, N. R. Estiana, dan D. Purnomo. (2022). Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap

Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *ATRABIS: Jurnal Administrasi*

*Bisnis (e-Journal)* 8(1): 8-17. https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.909.

Retrieved from:

https://jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/909

Syarif, A., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen,* 11(2), 198.

Taufik Nurhadi. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero)

Rayon Kuningan dalam Meningkatkan Pelayanan Penyambungan Listrik Baru. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan West Science*, 2(1), 17-24. https://doi.org/10.58812/jakws.v2i01.197. Retrieved from: https://wnj.westsciences.com/index.php/jakws/article/view/197

Tsany, A. S., & Setiawan, A. C. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan "Women Leadership" Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539-550. Retrieved from https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/48780

Uleng, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2*(1), 420–429. https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.42

Umro'atin, Yuli., Achmad Patoni., & Binti Maunah. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *JMPI:Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam*, *1*(1), 1–11.https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.7. DOI:10.71305/jmpi.v1i1.7.Retrieved from:https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi/article/view/7

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://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587

Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2022). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif?.(JMK) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 40-51. https://doi.org/10.32503/jmk.v5i1.733. Retrieved from https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/733

Yuliana, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis,* 2(2).

https://doi.org/10.33373/pros.v2i2.1641.Retrieved from:https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1641

Yusmalina, A., Sari, R., & Putra, T. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45–58. https://doi.org/10.1234/jim.2022.10245.

Retrievedfrom:https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1652 7

Zahro, A. R., & Hastuti, E. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Java Prima Abadi, Semarang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(3), 326–348. Retrieved from https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/4363

Zendrato, Y., Astuti, I., & Saraswati, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. ER Frozen Mart di Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18*(2), 73–81. https://doi.org/ 10.46975/aliansi.v18i2.518. Retrieved from:https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/518.

**Skripsi :**

Hasibuan, A. H. (2022). Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan kursus mengemudi (Studi Kasus Aldho Center Course Padangsidimpuan).Skripsi, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Padangsidimpuan.Retrievedform:https://etd.uinsyahada.ac.id/8352/1/18 40200038.pdf

Khalisa, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Cakrawala Citra (Indogrosir*).* Skripsi. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Trisnawati, Y. (2024). Skripsi Pengaruh Content Marketing, Electronic Word Of Mouth, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada Marketplace Shopee Melalui Brand Trust sebagai Variabel Intervening. (Skripsi Sarjana, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang).