



Literature Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nabillah Azzahra

nabillahazzahra76@gmail.com

Universitas Islam “45” Bekasi

Gusti Nurhayati

gustinurhayati96@gmail.com

Universitas Islam “45” Bekasi

Aos Kuswandi

Koeswandi.all@gmail.com

Universitas Islam “45” Bekasi

Korespondensi penulis: *nabillahazzahra76@gmail.com*

Abstract. *Effective leadership style can build work discipline and productive employee performance, while ineffective leadership causes a decline in work discipline and employee performance. The method applied in this study is a literature review of 10 relevant scientific articles from 2015 to 2025. The findings of the analysis show that work discipline consistently has a positive and significant effect on employee performance. On the other hand, the impact of leadership style tends to vary; some studies show a significant effect, while others do not. However, simultaneously, the combination of leadership style and work discipline can increase employee motivation, sense of responsibility, and productivity. This study concludes that managing appropriate leadership style and improving work discipline are important strategies to optimize employee performance in an organization.*

Keyword : *Leadership style, work discipline, employee performance*

Abstrak. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membangun disiplin kerja dan kinerja karyawan yang produktif, sementara kepemimpinan yang kurang efektif menimbulkan penurunan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur terhadap 10 artikel ilmiah yang relevan dari tahun 2015 hingga 2025. Temuan analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Di sisi lain, dampak gaya kepemimpinan cenderung beragam; sejumlah penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sementara yang lainnya tidak. Namun, secara bersamaan, kombinasi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan gaya kepemimpinan yang sesuai serta peningkatan disiplin kerja adalah strategi penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu organisasi maupun perusahaan dibutuhkan berbagai sumber daya agar mampu berkembang dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia. Menurut (Pratama, 2022) sumber daya manusia merupakan komponen utama dari sistem yang membentuk suatu organisasi dan menjadi pengelola sumber daya alam (SDA). Manusia sebagai sumber daya merupakan perencana tujuan perusahaan dan juga sebagai eksekutor tujuan tersebut. Dalam pengerjaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik pimpinan maupun karyawan di dalam suatu perusahaan harus memiliki ketekunan, keyakinan dan kedisiplinan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perlu dievaluasi kinerja masing-masing unit kerja dalam organisasi sehingga dapat diperoleh pandangan objektif terhadap kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan harapan dapat mencapai tujuannya. Menurut Kariyamin dkk. (2023) Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan telah berhasil diimplementasikan dalam rangka memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah digariskan dalam rencana strategis. Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sembiring & Marbun, 2021) karena dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu unit perusahaan kepada karyawan, karyawan akan lebih bersemangat, lebih memiliki kemauan dan ketelitian saat bekerja selain itu karyawan lebih fokus dan disiplin (Sembiring & Marbun, 2021) Menurut Sutrisno (2016) dalam (Pratama, 2022) Disiplin karyawan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan standar tertulis maupun tidak tertulis dari organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan proses kerja yang berlaku.

Disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja (Afandi & Bahri, 2020). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan bagian daripada faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan strategi suatu perusahaan atau organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya yang berefek pada performa perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini bertujuan menyelidiki dan menganalisis literatur terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian melibatkan analisis kritis artikel ilmiah dan literatur terkait untuk menyusun kerangka konseptual yang komprehensif, memberikan gambaran variabel yang mempengaruhi interaksi kompleks antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang menjadi fokus penelitian ini melibatkan permasalahan berikut yang diajukan oleh peneliti sebagai landasan. 1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?, 2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?, 3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh (Kariyamin dkk., 2023), adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang tertuang dalam strategic plan. Kemudian, menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan pencapaian kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta wewenang yang dimiliki, sebagai bagian dari usaha untuk meraih tujuan organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan tetap berpegang pada norma moral serta etika.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Rauch & Behling (1984) dalam (Utomo dkk., 2020) bahwa gaya kepemimpinan adalah prosedur yang memengaruhi tindakan kelompok yang direncanakan untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk membentuk suatu kelompok.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam (Pratama, 2022) Disiplin karyawan dapat dicirikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan standar tertulis dan tidak tertulis organisasi. Disiplin juga dapat merujuk pada perilaku individu yang selaras dengan aturan dan prosedur kerja yang relevan. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2019) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti semua norma sosial dan aturan organisasi yang berlaku. Sedangkan, menurut Rahman (2018) dalam (Dewi dkk., 2022) disiplin kerja adalah ksedian untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review. Pelaksanaan literature review mencakup aktivitas: (1) mengumpulkan data atau informasi, (2) mengevaluasi data, teori, informasi, maupun hasil penelitian, serta (3) menelaah temuan dari berbagai publikasi, seperti buku dan artikel ilmiah, yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya (Cahyono dkk., 2019). Berdasarkan langkah-langkah tersebut, peneliti mengumpulkan artikel-artikel jurnal dengan menggunakan kata kunci seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, ataupun kombinasi di antara kata-kata tersebut dalam konteks karyawan. Pencarian dilakukan pada rentang tahun 2015–2025 melalui basis data literatur, seperti Google Scholar. Dari hasil penelusuran secara manual maupun menggunakan bantuan perangkat Publish or Perish 8, diperoleh sekitar 300 jurnal yang relevan. Setelah proses penyaringan, terpilih 10 jurnal yang kemudian dianalisis lebih mendalam sebagai sumber utama dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur terhadap 10 artikel yang memuat variabel yang relevan dengan penelitian ini, ditemukan hal-hal sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil literature review

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sari & Cipto (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukadri Vision Balikpapan	Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan gaji sekaligus. Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi.
2.	Astuti dkk (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan

		Karyawan Pada PT. SMEC DENKA INDONESIA	dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.
3.	Rajak (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Metra & Kartini (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Finance Di Surabaya	Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan gaya kepemimpinan demokratis. Kinerja karyawan dan motivasi berkorelasi negatif. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan demokratis secara signifikan mempengaruhi metrik kinerja karyawan secara bersamaan.
5.	Dewi dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Situbondo	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap ASN. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap ASN melalui Kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
6.	Efhendy dkk (2021)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	Miswanto dkk. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS	Kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi secara positif oleh disiplin. Dampak gaya

		Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi	kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dimoderasi oleh kompensasi. Keempat, dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil tidak dimoderasi oleh variabel gaji.
8.	Hamarto & Mutoharoh (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Pertama, Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, khususnya di Jakarta Selatan. Namun, ada hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja bersama-sama juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Herlambang (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri	Pertama, hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang menguntungkan di antara keduanya. Kedua, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Ketiga, disiplin kerja terbukti memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.
10.	Nisyak (2016)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum, berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada temuan Rajak (2021), Nisyak (2016), Dewi dkk. (2022), Tolu dkk. (2021), Metra & Kartini, (2017), serta Kurniawan (2018) yang menyimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan tertentu — termasuk gaya demokratis dan gaya yang memberdayakan — dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun aparatur sipil negara. Kendati demikian, tidak semua penelitian menemukan hasil serupa. Sari & Cipto (2018) serta Astuti dkk. (2023) justru menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang mereka teliti. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat berbeda-beda, tergantung pada kondisi organisasi dan berbagai faktor pendukung lainnya. Selanjutnya, hal ini sejalan dengan temuan Hamarto &

Mutoharoh (2019) dengan karyawan PT Dagsap Endura Eatore sebagai subjek penelitian. Kemudian, temuan Efhendy dkk (2021) juga memiliki hasil yang serupa terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. Kemudian, penelitian yang dilakukan Miswanto dkk. (2021) memberikan hasil yang serupa dengan PNS sebagai subjek penelitiannya. Mayoritas penelitian secara umum menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja. Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan tidak ada sama sekali, yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi, sifat-sifat pemimpin, dan keadaan karyawan dapat memengaruhi seberapa efektif gaya kepemimpinan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari & Cipto (2018) ditemukan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Astuti dkk. (2023) yang memberikan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. Kemudian penelitian yang dilakukan Rajak (2021) memiliki hasil yang serupa. Selanjutnya, temuan Dewi dkk. (2022) memiliki hasil yang serupa bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Kemudian, Temuan Efhendy dkk (2021), Miswanto dkk. (2021) Hamarto & Mutoharoh (2019), Herlambang (2023), Nisyak (2016) memiliki hasil yang serupa. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan Sari & Cipto (2018), gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Astuti dkk. (2023), Rajak (2021), Metra & Kartini (2017), Hamarto & Mutoharoh (2019), serta Herlambang (2023). Kombinasi antara penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan pekerja yang termotivasi, bertanggung jawab, dan produktif, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan terhadap sepuluh karya ilmiah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dengan hasil yang berbeda-beda. Manfaat positif dilaporkan dalam beberapa uji coba tetapi tidak dalam uji coba lainnya. Hal ini menyiratkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karakteristik pemimpin, dan konteks organisasi. Kinerja karyawan telah terbukti meningkat secara signifikan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja menumbuhkan tanggung jawab, ketertiban, dan kepatuhan terhadap peraturan, yang semuanya meningkatkan hasil kerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kombinasi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Ketika keduanya digabungkan, lingkungan kerja yang positif akan dihasilkan, moral dan etos kerja karyawan diperkuat, dan motivasi meningkat.

Untuk meningkatkan antusiasme dan produktivitas, manajemen perusahaan harus memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kepribadian anggota staf dan budaya perusahaan. Perusahaan juga dapat memprioritaskan disiplin kerja dengan menerapkan kebijakan yang jelas, sistem penghargaan dan hukuman yang adil, dan kepemimpinan yang baik.

Disarankan agar dilakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti elemen-elemen lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep dan indikator*. Zanafra.
- Astuti, D., Krisyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMEC DENKA INDONESIA. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). LITERATUR REVIEW ; PANDUAN PENULISAN DAN PENYUSUNAN. *Jurnal Keperawatan*, 12(2). <http://e-journal.lppmdianhusada.ac.id/index.php/jk/article/view/43>
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAPPEDA KABUPATEN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(5), 930–944.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140–147. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i2.2942>
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School*, 8(1), 89–97.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(1), 25–34. <https://doi.org/10.52103/jtk.v10i1.65>
- Kurniawan, Mohd. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV(1), 33–48.
- Metra, P. B. J. S., & Kartini, I. A. N. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA AUTO FINANCE DI SURABAYA. *JEM17 Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 415–432.
- Miswanto, M., Purwasari, Rr. N., & Rohman, I. Z. (2021). EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS WITH COMPENSATION AS MODERATING VARIABLE. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 101–112.

- Nisyak, I. R. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–22.
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Rajak, M. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA*, 4(3), 251–261.
- Sari, Z. R. M. P., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47–61.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Utomo, G. S., Titisari, K. H., & Wijayanti, A. (2020). PENGARUH KUALITAS E-GOVERNMENT TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA E-FILING: STUDI KASUS WAJIB PAJAK DI SURAKARTA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13–21. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2752>