

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA LISTRIK NIAGA TANGERANG

Gunawan Wibisono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
Email : Wgunawan972@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Duta Listrik Niaga Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Duta Listrik Niaga Tangerang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket/ quisioner, obsservasi lalu uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, adanya pengaruh bersama sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Duta Listrik Niaga Tangerang. Nilai R-Square adalah 94,9% yang menunjukkan sekitar 94,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 94,9% kinerja karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dijelaskan dam penelitian ini

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Duta Listrik Niaga Tangerang. The population in this study were employees of PT Duta Listrik Niaga Tangerang. The sample in this study was 36 employees. Data collection techniques used questionnaires, observations, then validity and reliability tests. Data analysis techniques used multiple linear regression, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R-Square). The results of this study indicate that there is a significant influence between leadership style and employee performance, there is a joint influence between leadership style and work discipline on employee performance at PT Duta Listrik Niaga Tangerang. The R-Square value is 94.9% which indicates that around 94.9% of

Article History

Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

employee performance can be explained by leadership style and work discipline. This indicates that around 94.9% of employee performance is influenced by leadership style and work discipline, the remaining 5.1% is influenced by other variables that are not explained in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan global menyebabkan pola persaingan menjadi lebih kompleks dan tidak beraturan. Akibatnya, persaingan menjadi lebih sengit dan semua bisnis diminta untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk berbisnis dengan cara yang inovatif. Sebagian besar orang percaya bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja karyawan dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui lingkungan kerja dan peningkatan motivasi yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Pemimpin harus membuat karyawannya merasa nyaman saat bekerja. Pemimpin yang baik, menurut (Efnita 2018), akan mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan karyawannya dan memberi mereka tempat yang nyaman untuk bekerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawannya.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Akhiriani and Risal 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan hasil serta perilaku kerja adalah keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Efnita 2018).

PT Duta listrik Niaga Tangengsuatu perusahaan kelistrikan berdiri sejak tahun 1979, distributor dari merk dagang Fuji *Electric* dari Jepang dan LS *electric* dari Korea. Dengan motto *serve with smart and standardized system solution*, perusahaan ini melayani pelanggan meliputi berbagai pasar industri, pabrik, gedung komersial, dll. Tidak diragukan lagi perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja karyawannya melalui output yang mereka hasilkanoleh karena itu, output yang dihasilkan harus sesuai dengan target perusahaan dan berkualitas yang telah ditentukan. Meskipun demikian, evaluasi kinerja karyawan PT. Duta Listrik Niaga Tangerang menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki masalah untuk mencapai target pekerjaan, seperti masalah kepemimpinan dan disiplin kerja.

Masalah kepemimpinan adalah masalah pertama yang menghambat kinerja karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai target perusahaan, contohnya seperti pimpinan yang tidak tegas dalam menetapkan batas waktu untuk keluar dari area kerja, termasuk toilet dan tempat ibadah. Hal ini menyebabkan timbulnya masalah dalam menggunakan tidak tegasan pimpinan untuk menggunakan izin tersebut yang terlalu sering. Permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, rendahnya kreativitas karyawan dan kurangnya improvisasi dan inovasi dalam bekerja mencerminkan rendahnya motivasi kerja.

Pegawai harus mempunyai improvisasi, inovasi dan kreativitas yang tinggi dalam pekerjaannya agar kinerja yang dihasilkan berkualitas.

LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Agustina 2018) “menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat ciri-ciri yang dengannya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya sehingga tujuan organisasi tercapai, atau dapat juga dikatakan gaya kepemimpinan adalah suatu model perilaku yang disukai oleh pemimpin sering berlaku.” Sedangkan menurut (Nurhalizah and Oktiani 2024) “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.” Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya guna membantu mencapai tujuan organisasi.

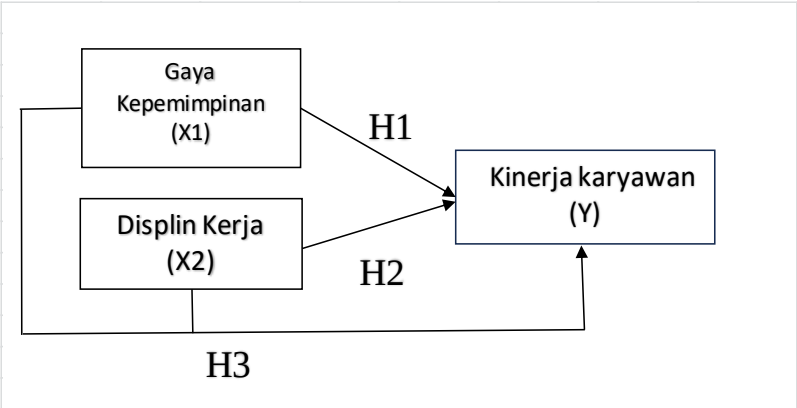
2. Disiplin Kerja

(Akhiriani and Risal 2023) “Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, konsisten dan tekun serta bekerja sesuai peraturan yang berlaku, tanpa melanggar peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Agustina 2018) “Disiplin adalah rasa ketaatan dan ketaatan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.” Disiplin ini erat kaitannya dengan otoritas. Ketika otoritas tidak berfungsi dengan baik, disiplin akan hilang, oleh karena itu, seseorang yang mempunyai wewenang harus mampu menanamkan disiplin dalam dirinya, sehingga ia mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan wewenang yang dipegangnya. Berdasarkan definisi para ahli di atas, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus dipupuk untuk mencapai hasil yang baik baik dalam pekerjaan maupun di tempat lain

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Edison et al. 2017) “Kinerja adalah hasil suatu proses yang ditentukan dalam syarat atau kesepakatan dan diukur dalam jangka waktu tertentu” Kinerja menurut (Nanincova 2019) adalah “karyawan melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang di kasih dan berhasil baik secara kualitas maupun kuantitas” Dari berbagai definisi kinerja yang disebutkan di atas, kinerja adalah ukuran kuantitatif yang dihasilkan oleh departemen sdm dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya yang mencerminkan seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya atau hasil dari sejumlah pekerjaan tertentu. Kewajiban untuk memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau peraturan

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik. Menurut (Nurhalizah and Oktiani 2024), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, alat penelitian baik kuantitatif atau statistik digunakan untuk mengumpulkan data. analisis data untuk menguji hipotesis yang pertama kali diidentifikasi. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Listrik Niaga di Tangerang. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil dari karyawan PT. Duta Listrik Niaga Tangerang yang jumlah populasi sebanyak 36 orang yang akan digunakan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Pengukuran variabel X dan Y pada penelitian ini melalui beberapa pertanyaan yang terdiri dari 2-3 pertanyaan setiap indikatornya, pertanyaan tersebut sudah dibagikan kepada 36 responden dari karyawan Pt Duta Listrik Niaga Tangerang.

Tabel 1. Deskripsi jawaban responden variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Bobot Pertanyaan					
		SS%	S%	N%	TS%	STS%	Total
1	Membina hubungan baik antara bawahan dan relasi	14	15	7	0	0	36
2	Bersikap respek, mendengarkan keluhan keluhan dan sharing informasi	12	20	3	0	1	36
3	Mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	11	18	6	1	0	36
4	Bersikap tegas dalam menentukan keputusan	11	20	5	0	0	36

5	Bersikap hangat dan membina rasa saling percaya	12	19	5	0	0	36
6	Bersifat jujur dan terbuka	13	17	6	0		36
7	Konsisten antara pembicaraan dan perilaku	10	19	6	0	1	36
8	pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	9	22	5	0	0	36
9	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	23	3	1	0	36
10	pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	9	24	3	0	0	36
total		11%	19,7%	4,90%	0,2%	0,2%	36

Sumber: data Primer

Bedasarkan tabel 1 deskripsi jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dan sangat setuju pada sebagian besar pernyataan variabel kepemimpinan. Namun, ada beberapa pernyataan dimana responden tersebar merata antara netral dan setuju.

Tabel 2. Deskripsi jawaban responden variabel disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Bobot Pertanyaan					
		SS %	S %	N %	TS %	STS %	Total
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	15	17	1	0	3	36
2	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan	15	16	2	0	3	36
3	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP	15	17	1	0	3	36
4	Saya menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	14	17	1	1	3	36
5	Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan	12	19	1	0	4	36
6	Saya selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh atasan	12	21	0	0	3	36
7	Saya melakukan pekerjaan tanpa ada paksaan dari pihak lain	12	18	3	0	3	36
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	9	21	3	0	3	36
9	Saya selalu menggunakan pakaian kerja yang sudah di tetap perusahaan	12	16	4	1	3	36
10	Saya menjaga sarana dan prasarana di perusahaan	14	17	2	0	3	36
Total		13%	17,9%	1,8%	0,20%	3,1%	36

Sumber: data Primer

Bedasarkan tabel 2 dari hasil analisis data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden merasa positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa karyawan berhasil menciptakan atmosfer positif bagi perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Tabel 3. Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	bobot pertanyaan					
		SS%	S%	N%	TS%	STS%	total
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	7	19	5	3	2	36
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	8	22	3	0	3	36
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	8	23	2	1	2	36
4	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	9	18	6	2	1	36
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	22	1	1	3	36
6	Saya dapat menggunakan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	9	21	2	1	3	36
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	9	20	3	0	4	36
8	Saya berusaha secara maksimal dalam bekerja dari pada karyawan lain	7	23	3	0	3	36
9	Saya mampu melihat dan mengatasi masalah yang dihadapi dibandingkan karyawan yang lain	8	17	7	1	3	36
10	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain	8	18	8	0	2	36
total		8,2%	20,3%	4%	0,9%	2,6%	36

Sumber: data Primer

Bedasarkan tabel 3 mayoritas responden menunjukkan angka kepuasan yang positif terhadap kinerja dan disiplin kerja, dengan persentase tinggi dalam kategori “Sangat Setuju” dan “Setuju”. Mereka merasa bisa melakukan pekerjaan sesuai sop yang telah ditetapkan perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi sesama karyawan, terutama terkait dengan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan memperkuat kinerja karyawan yang berkolaborasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Uji T

Responden dalam penelitian adalah 36 responden dan jika dibandingkan dengan t tabel maka menjadi $df = n - k$ ($36 - 2 = 34$). Diketahui nilai t tabel $df = 34$ yaitu sebesar 2.032.

Tabel 4. Hasil uji Parsial (Uji T)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,625	1,793		-0,349	0,730
	X1	0,273	0,127	0,254	2,152	0,039
	X2	0,728	0,118	0,731	6,189	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data SPSS IBM 25, 2024

Bedasarkan tabel 4 uji parsial (t) diatas dapat diartikan :

- 1) Dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X1) yaitu $2,152 > 2.032$ artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H_{a1} ditolak H_{o1} diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X2) yaitu $6,189 > 2.032$ artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_{o2} ditolak H_{a2} diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Uji F

Tabel 5. Hasil uji simultan (uji F)					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2329,655	2	1164,828	306,668	,000 ^b
1 Residual	125,345	33	3,798		
Total	2455,000	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data SPSS IBM 25, 2024

Bedasarkan hasil tabel 5 uji silmutan (uji f) diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 306,668 > F_{tabel} 3,280$. Dengan nilai signifikan $,00 < 0,05$ maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisean Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial berguna untuk menunjukkan antara variabel independent (X1) dan (X2) yang paling dominan mempengaruhi variabel dependent (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kepemimpinan(X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	0,890	0,886	2,82226

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber: data SPSS IBM 25, 2024

Bedasarkan tabel 6 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sangat tinggi terhadap kinerja karyawan

Tabel 7. Hail uji koefisien determinasi disiplin kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	0,942	0,940	2,05034

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: data SPSS IBM 25, 2024

Bedasarkan hasil tabel 7 diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan ini untuk menjelaskan besaran variasi antar variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	0,949	0,946	1,94893

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: data SPSS IBM 25, 2024

Bedasarkan tabel IV.24 diketahui bahwa nilai R square 0,949 atau 94,9% yg mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yg kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,152 > 2,032$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ sehingga dapat diperoleh bahwa variabel kepemimpinan secara parsial dan mempengaruhi kinerja karyawan PT Duta Listrik Niaga Tangerang.

Hal ini dengan di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nanincova 2019), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $6,189 > 2,032$ dengan nilai signifikan $,000 < 0,05$ sehingga dapat diperoleh bahwa variabel disiplin kerja secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Duta Listrik Niaga Tangerang.

Hal ini dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nanincova 2019), menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $306,668 > F_{tabel} 3,280$. Dengan nilai signifikan $,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Listrik Niaga Tangerang. Dengan koefisien variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nanincova 2019), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (Y) dengan hasil hitung $t_{hitung} 2152 > 2,032$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$.
2. Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil hitung t_{hitung} sebesar $6,189 > 2,032$ dengan nilai signifikan $,000 < 0,05$
3. Kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil f_{hitung} sebesar $306,668 > F_{tabel} 3,280$. Dengan nilai signifikan $,00 < 0,05$

Saran

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pimpinan harus dapat memberikan kenyamanan dan keleluasaan kepada karyawannya untuk memberikan pendapat dan saran agar mereka merasa dianggap sebagai bagian dari

perusahaan. Dan agar mereka bisa memberikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif bagi perusahaan.

2. Disiplinkan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, maka untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui pemeriksaan tingkat kehadiran pegawai, kepatuhan terhadap peraturan, hal-hal yang tercantum di atas perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Kumala &. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika" *Kindai* II(1):1–6.
- Akhiriani, Anggi Dinanti, and Taufik Risal. 2023. "The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)* 2(1):27–36.
- Edison, Emron, Titing Kartika, and Rida Intan Dwi Lestari. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang." *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata* 4(1):51–60.
- Efnita, Titik. 2018. "Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat)." *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6(2):92–99. doi: 10.33884/jimupb.v6i2.683.
- Fangiziah, Elsyia Azkiyathul, Syahrums Agung, and Immas Nurhayati. 2023. "Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1(3):144–54.
- Ishak, Jouzar Farouq. 2017. "Pengaruh Belanja Langsung Dan Belanja Tidak Langsung Terhadap Kemiskinan." *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 17(1):55. doi: 10.20961/jab.v17i1.212.
- Moeljahwati, Endah, Suharto Suharto, and Agus Subroto. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai." *Manajemen & Bisnis Jurnal* 6(2):14–25. doi: 10.37303/embeji.v6i2.119.
- Nanincova, Niken. 2019. "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro." *Agora* 7(2):1–5.
- Nurhalizah, Siti, and Nurvi Oktiani. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1(3):197–207. doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
- Zaini, Arifin. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang." *Jurnal Desiminasi Teknologi* 9(1). doi: 10.52333/destek.v9i1.702.