

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rancang Rencana Indonesia

Muhammad Arsyad¹, Djunaidi², Afdal³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rancang Rencana Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kedua variabel tersebut baik secara individu maupun simultan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan mixed methods, yaitu kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan observasi untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam. Sementara itu, data kuantitatif dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier dan pengujian hipotesis, untuk melihat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu, gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Rancang Rencana Indonesia.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Rancang Rencana Indonesia. This study was conducted to provide a clear picture of the role of both variables, both individually and simultaneously, in increasing employee productivity. The research method used is a mixed methods approach, which is a combination of qualitative and quantitative methods. Qualitative data were obtained through interviews and observations to understand the phenomena that occurred in depth. Meanwhile, quantitative data were collected through questionnaires and analyzed using statistical techniques, such as linear regression and hypothesis testing, to see the relationship between leadership style variables, work discipline, and employee performance. The results of the study indicate that individually, leadership style does not have a significant effect on employee performance. On the contrary, work discipline has a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work discipline together show a significant effect on employee performance. These findings indicate that the combination of effective leadership style and high levels of work discipline is very important in increasing employee productivity at PT Rancang Rencana Indonesia.

Keywords: Leadership style, Work Discipline, Employee Performance

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

Corresponding author : Muhammad Arsyad

Email Address : arsyad.amivet@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan daya saing, baik dalam aspek operasional maupun manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, corporate entrepreneurship menjadi salah satu strategi penting yang dapat digunakan untuk mendorong inovasi dan meningkatkan daya saing perusahaan. Corporate entrepreneurship berfungsi sebagai penggerak inovasi yang memungkinkan perusahaan untuk menciptakan produk atau layanan baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah (Sujiono, 2024). Inovasi ini tidak hanya terbatas pada produk, tetapi juga mencakup proses dan model bisnis yang dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan.

PT. Rancang Rencana Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perencanaan dan konstruksi, menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan, yang merupakan pilar utama produktivitas, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja (Akbar, 2023; Rosalina & Wati, 2020). Observasi awal di PT. Rancang Rencana Indonesia menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam kinerja karyawan, yang tercermin dari keterlambatan penyelesaian proyek akibat rendahnya tingkat kedisiplinan. Keterlambatan hadir di tempat kerja dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja menjadi masalah yang signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kedisiplinan kerja merupakan fondasi penting dalam menjaga konsistensi dan efisiensi operasional perusahaan (Rosalina & Wati, 2020; Permana, 2024). Ketidakdisiplinan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan (Nadeak, 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajerial perusahaan juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Citta, A. B., et al., 2021; Akbar, 2023). Namun, di PT. Rancang Rencana Indonesia, gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mendorong semangat kerja dan inovasi di kalangan karyawan. Banyak karyawan merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas dan motivasi untuk meningkatkan performa kerja mereka (Azizah, S., & Ilham, N, 2024; Mukaromah, 2022). Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah dalam penerapan gaya kepemimpinan yang dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk melakukan analisis mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mukaromah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik (Mukaromah, 2022). Selain itu, penelitian oleh Kusumadewi menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Kusumadewi, 2023).

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rancang Rencana Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia serta mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods, yang mengombinasikan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rancang Rencana Indonesia. Dengan menggunakan kedua metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih luas dan mendalam, serta menganalisis fenomena yang kompleks dari berbagai sudut pandang. (Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. 2018).

1. Metode Penelitian Kualitatif

Metode kualitatif akan digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan mengenai gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja di perusahaan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara Mendalam

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan karyawan dari berbagai level jabatan untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kedisiplinan serta kinerja mereka. Wawancara ini juga akan mencakup pertanyaan mengenai motivasi, tantangan yang dihadapi, dan harapan mereka terhadap manajemen.

b. Diskusi Kelompok Terfokus (Focus Group Discussion)

Diskusi kelompok akan melibatkan sekelompok karyawan untuk mendiskusikan isu-isu terkait kedisiplinan kerja dan gaya kepemimpinan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika kelompok dan interaksi antar karyawan.

c. Observasi Partisipatif

Peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja, interaksi antara manajer dan karyawan, serta penerapan prosedur kerja. Observasi ini bertujuan untuk memahami konteks sosial dan budaya di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian Kuantitatif

Metode kuantitatif akan digunakan untuk mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan secara statistik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner akan disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini akan disebarluaskan kepada seluruh karyawan PT. Rancang Rencana Indonesia untuk mendapatkan data yang representatif. Skala Likert akan digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap item pertanyaan.

b. Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis regresi akan dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas juga akan dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian.

Setelah data kualitatif dan kuantitatif dikumpulkan dan dianalisis, langkah selanjutnya adalah mengintegrasikan hasil dari kedua pendekatan tersebut. (Tashakkori, A., & Teddlie, C. 2010) Hasil kualitatif akan memberikan konteks dan pemahaman yang lebih dalam mengenai temuan kuantitatif. Misalnya, jika analisis kuantitatif menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, wawancara mendalam dapat membantu menjelaskan bagaimana dan mengapa hubungan tersebut terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi yang dilakukan di PT. Rancang Rencana Indonesia, diperoleh beberapa temuan utama terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Gaya Kepemimpinan

a. Komunikasi yang Kurang Efektif

Banyak karyawan merasa bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif. Arahan yang diberikan oleh manajerial sering kali kurang jelas, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menyebabkan beberapa proyek mengalami keterlambatan.

b. Kurangnya Pemberian Motivasi

Beberapa karyawan menyebutkan bahwa atasan jarang memberikan motivasi atau apresiasi atas pencapaian kerja mereka. Hal ini mengurangi semangat kerja karyawan dan membuat mereka merasa kurang dihargai.

c. Dominasi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Beberapa pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, di mana keputusan diambil secara sepihak tanpa melibatkan masukan dari karyawan. Hal ini menciptakan rasa kurang nyaman dan menurunkan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan.

2. Kedisiplinan Kerja

a. Tingkat Kedisiplinan yang Rendah

Observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan sering datang terlambat atau tidak mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini diperparah dengan kurangnya pengawasan dari pihak manajemen.

b. Tidak Konsistennya Penerapan Aturan

Karyawan merasa bahwa aturan kedisiplinan tidak diterapkan secara konsisten. Beberapa pelanggaran dianggap wajar atau tidak diberi sanksi tegas, sehingga menimbulkan ketidakadilan di antara karyawan.

c. Minimnya Program Peningkatan Disiplin

Perusahaan belum memiliki program atau pelatihan khusus yang dirancang untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Karyawan merasa tidak ada upaya yang signifikan dari perusahaan untuk memperbaiki perilaku kerja mereka.

3. Dampak terhadap Kinerja Karyawan

a. Penurunan Produktivitas

Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan rendahnya kedisiplinan kerja berkontribusi pada penurunan produktivitas tim. Beberapa proyek penting mengalami penundaan karena ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas.

b. Kehilangan Semangat Kerja

Ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan dan rasa tidak adil dalam penerapan aturan kedisiplinan menyebabkan sebagian karyawan kehilangan semangat kerja. Hal ini terlihat dari meningkatnya tingkat absensi dan turunnya kualitas hasil kerja.

Hasil Penelitian Kuantitatif

1. Regresi Linear Berganda Dan Korelasi

Tabel Regresi Linear Berganda dan Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	8,683	2.321	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.0341	.080	.676
Displin Kerja	.462	.128	.001

Sumber data diolah 2024

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Hasil dari penelitian ini adalah:

$$Y = 8,683 + 0,0341 X_1 + 0,462 X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Gaya Kepemimpinan
 X_2 : Disiplin Kerja
a : Nilai constant
 $\beta_1\beta_2$: Koefisien

Dari persamaan diatas dapat dijabarkan:

1. Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki koefisien korelasi (dilihat dari Standardize Coefficients pada Beta) sebesar 0,049 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) bersifat positif. Artinya, peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan
Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,0341, yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan dalam perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang baik, kinerja karyawan akan menurun. Hubungan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.
3. Koefisien Disiplin Kerja
4. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,462, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila disiplin kerja karyawan

semakin baik, kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Sebaliknya, jika tingkat disiplin kerja menurun, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja di PT. Rancang Rencana Indonesia menjadi prioritas utama, disertai dengan penguatan gaya kepemimpinan yang mendukung produktivitas karyawan.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikatnya (dependen). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yaitu sebagai berikut:

Tabel Uji Koefisien Determinasi			
Model	R	R. Square	Adjusted R. Square
1	.438 ^a	.192	.168

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh adalah sebesar 0,168. Dalam hal ini berarti 16,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 83,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji t)		
Variabel Independen	t hitung	t. Sig
(Constant)	3.743	.000
1 Gaya Kepemimpinan	.419	.677
Disiplin Kerja	3.631	.001

Sumber data diolah 2024

Hasil Pengujian Hipotesis:

- Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 0,419 dengan tingkat signifikansi 0,676, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,669. Karena nilai signifikansi $0,676 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,419 < t$ tabel 1,669, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dan hipotesis nol (H_o) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Rancang Rencana Indonesia. Hipotesis H1, yang menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan," ditolak.

2. Hipotesis Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,631 dengan tingkat signifikansi 0,001, dan nilai t tabel sebesar 1,669. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,631 > t$ tabel 1,669, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Rancang Rencana Indonesia. Hipotesis H2, yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan," diterima.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variable terikatnya (simultan).

Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
1 Regression	7.480	.001 ^b
Residual		
Total		

Sumber data primer diolah 2024

Pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3, yang menyatakan "Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rancang Rencana Indonesia," adalah diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, jika diuji secara bersamaan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya kombinasi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di PT Rancang Rencana Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rancang Rencana Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian data, beberapa kesimpulan utama dapat diambil:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini di PT Rancang Rencana Indonesia belum cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan penyesuaian dalam gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan motivatif.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mendukung produktivitas karyawan. Dengan tingkat disiplin yang lebih tinggi, karyawan mampu bekerja secara lebih terorganisir dan efisien, sehingga hasil kerja

mereka menjadi lebih optimal. Hal ini menggarisbawahi pentingnya penerapan aturan kedisiplinan yang konsisten dan pembentukan budaya kerja yang mendukung keteraturan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Ketika diuji secara bersamaan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan secara individu tidak signifikan, kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan dampak positif terhadap produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kombinasi ini menjadi landasan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tim dan mencapai tujuan organisasi.

Referensi:

- Akbar, R. S., Irawan, P. R., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2061-2066.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 649-662.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Citta, A. B., Slamet, S., & Ridha, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industrihasil Perkebunan Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hasan, M., Citta, A. B., Mahmud, A. K., Harahap, L. R., Permatasari, R. W., Silitonga, D., ... & Supriadi, B. (2023). Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1772-1783.
- Permana, T. S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2023). PENGARUH GENDER DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MIE GACOAN SURAKARTA. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1679-1691.
- Mukaromah, S. H., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 69-75.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60-76.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.

- Sujiono, H. N., & Astuti, A. W. (2023). PERAN CORPORATE ENTREPRENEURSHIP DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(12), 1218-1225.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). **SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.