

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURABAYA)

Moch. Sabriansyah Isa A¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: sabriansori93@gmail.com

Abstract

Employee performance in the Supervision and Control Division of the Surabaya City Transportation Office refers to the results achieved by employees in meeting predetermined criteria and deadlines. Several factors that affect performance include Leadership Style and Work Discipline. This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline on employee performance. This study employs a quantitative approach. The sampling technique used is the Slovin formula and is taken randomly with a total of 120 respondents. The distribution was done offline with the measurement of answers using a Likert scale score of 1-5. The analysis used was multiple linear regression analysis. The results indicate that both leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Dishub Surabaya) adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran vital dalam pengelolaan dan pengawasan transportasi di kota terbesar kedua di Indonesia ini. Tugas dan tanggung jawab Dinas Perhubungan Kota Surabaya sangat kompleks, mencakup pengaturan lalu lintas, pemeliharaan infrastruktur transportasi, pengawasan angkutan umum, serta pelayanan kepada masyarakat terkait transportasi.

Dinas Perhubungan bekerja sama dengan pihak kepolisian untuk meningkatkan keselamatan lalu lintas dan mengurangi kemacetan. Kedua instansi ini memiliki peran yang berbeda, terutama dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kebijakan. Dinas Perhubungan bertanggung jawab dalam merancang kebijakan manajemen dan rekayasa lalu lintas untuk jangka panjang, sementara pelaksanaan teknis di lapangan menjadi tanggung jawab polisi lalu lintas. Dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan Dinas Perhubungan Kota Surabaya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menjadi landasan utama untuk keberhasilan instansi pemerintahan. Tanpa kinerja yang baik, tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program atau kebijakan untuk mencapai sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis.

Agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, Dinas Perhubungan Kota Surabaya perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja akan berkontribusi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik bagi instansi, khususnya dalam

menghadapi kondisi lalu lintas yang padat seiring bertambahnya volume kendaraan dan meningkatnya pelanggaran rambu lalu lintas yang mengganggu ketertiban.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, yang tercermin dalam pola perilaku atau karakteristik kepribadiannya. Peran seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya sangatlah penting untuk keberhasilan suatu instansi. Menurut Jamaluddin (2017), gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar mereka melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tujuan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Peran seorang pemimpin meliputi membimbing, membangun, dan mendukung pengambilan keputusan, serta memberikan pengawasan yang efektif. Pemimpin juga harus mampu mengembangkan komunikasi dan membangun hubungan yang baik dengan bawahannya untuk mencapai tujuan instansi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja yang baik juga diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi. Pada pengamatan peneliti sehari-hari di Dinas Perhubungan Kota Surabaya terkait dengan budaya organisasi atau perilaku sehari-hari pegawai, masih terdapat banyak pegawai yang melanggar kode etik. Beberapa pegawai sering datang terlambat, sementara yang lain sering keluar dari kantor selama jam kerja tanpa alasan yang berhubungan dengan tugas institusi. Situasi ini berdampak pada ketidaknyamanan budaya organisasi, sehingga pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Oleh karena itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan di bidang pengawasan dan pengendalian untuk menjalankan Perda 3 Tahun 2018.

Penelitian ini didukung pada penelitian sebelumnya oleh Suherman (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Selaras Karya Raya. Penelitian Syarkani (2017) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasyim et al., (2020) yang menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak dipengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan fenomena sebelumnya adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini ingin menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan kota Surabaya.

Kinerja Pegawai

Menurut Adhari (2020:77), kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Samsul Arifin (2019), kepemimpinan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk

mempengaruhi individu lain dan mengubah perilaku mereka agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan pribadi maupun kelompok. Konsep kepemimpinan ini dapat diterapkan dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja

Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan salah satu sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai.

Hubungan antar Variabel

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Ushansyah (2016), peran seorang pemimpin adalah untuk membimbing, membangun, dan memberikan dukungan dalam pengambilan keputusan, serta memberikan pengawasan yang efektif. Seorang pemimpin juga harus mampu mengembangkan komunikasi dan menjaga hubungan baik dengan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Kajian yang dilaksanakan oleh Dimas et al. (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat menunjang terciptanya hubungan kerja yang positif.

H1: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mengacu pada sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mengikuti peraturan serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Kesadaran akan pentingnya kedisiplinan tercermin ketika pegawai secara sukarela mematuhi aturan dan bertanggung jawab atas tugasnya. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi dengan meminimalkan pemborosan waktu dan energi. Hariandja dalam Meilany dkk (2015) menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, menurut Raharjo dalam Pangarso (2016), disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik diharapkan dapat diikuti oleh seluruh pegawai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan yang telah direncanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

H2: Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif dengan lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sistem acak sederhana (*simple random sampling*) dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 120 responden dari total populasi sebesar 170 orang dan model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan sembilan pernyataan memiliki nilai korelasi berkisar 0,605 – 0,718 dan taraf koefisien korelasi sebesar 0,1496. Untuk variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari delapan pernyataan, nilai korelasi berkisar 0,577 – 0,867 dengan taraf koefisien korelasi sebesar 0,1496. Sementara variabel disiplin kerja dengan delapan pernyataan dengan nilai korelasi berkisar 0,569 – 0,763 dengan taraf koefisien korelasi sebesar 0,1496. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari ketiga variabel adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80. Hal ini mengonfirmasi bahwa jawaban responden dinyatakan sangat reliabel.

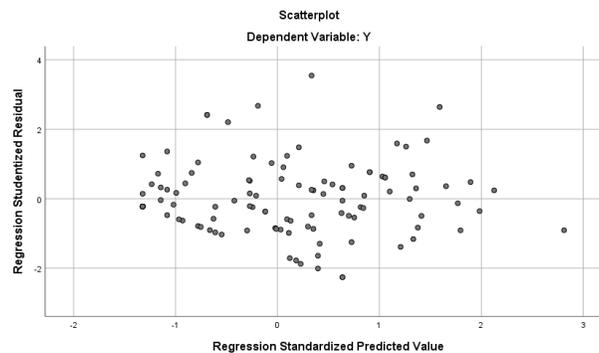
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas (Gambar 1), terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah peneliti (2025)

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel adalah kurang dari 10, yaitu sebesar 1,412 untuk variabel gaya kepemimpinan dan 1,412 untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan

Model Regresi Linear Berganda

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan besaran pengaruh kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi berarti semakin besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan output regresi linier berganda, nilai koefisien determinasi (R-square) adalah 0,509 artinya bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 50,9% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang positif atau negatif dari setiap variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi linier berganda didasarkan pada nilai *unstandardized coefficients* sesuai dengan output pengolahan data.

Tabel 1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	t	Sig.		
					B
1	(Constant)	3.308	.937	3.531	.001
	Gaya kepemimpinan	.252	.059	4.263	.000
	Disiplin kerja	.428	.067	6.417	.000

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y=3,308+0,252X1+0,428X2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisiennya adalah positif. Pengaruh positif berarti penilaian yang semakin tinggi terhadap gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) menyebabkan kinerja pegawai (Y) semakin tinggi, dan sebaliknya kedua variabel bebas tersebut dengan penilaian yang semakin rendah juga menyebabkan semakin rendahnya (Y).

Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai F tabel dapat dilihat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df1=k-1$ dan $df2=n-k-1$. Rumus tersebut adalah sebagai berikut $df=2-1=1$ dan $df2=120-2-1=117$. F tabel = 3,92

Tabel 2 Analisa Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	951.979	2	475.989	62.763	.000 ^b
	Residual	887.321	117	7.584		
	Total	1839.300	119			

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa F hitung sebesar $62,763 > F$ tabel sebesar $3,92$ atau signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil regresi, sedangkan t_{tabel} diperoleh melalui $\text{sig. } \alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. Adapun rumus tersebut adalah $df = 120 - 2 = 118$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar $1,65787$.

Tabel 3 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3.531	.001
	gaya kepemimpinan	4.263	.000
	Disiplin kerja	6.417	.000

Sumber: Output SPSS 22, data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $4,263 > t_{tabel}$ sebesar $1,65787$ atau signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil pengujian pada disiplin kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $6,417 > t_{tabel}$ sebesar $1,65787$ atau signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan kebijakan serta pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang dapat mendorong partisipasi aktif dan memberikan ruang bagi pegawai untuk bertindak.

Responden penelitian ini, yaitu pegawai di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan Kota Surabaya, pada umumnya sangat setuju dengan gaya kepemimpinan yang mampu membina kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektif, kepemimpinan yang partisipatif serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pertama, gaya kepemimpinan yang partisipatif atau transformasional dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung lebih bersemangat dan loyal terhadap instansi sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat membuat pegawai merasa tertekan, semangat menjadi turun serta menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kedua, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang jelas dalam

pengaturan tugas dan wewenang (gaya transaksional, misalnya dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai karena adanya struktur yang jelas dan system penghargaan. Sebaliknya jika terlalu kaku bisa menurunkan kreativitas dan fleksibilitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang ketiga gaya kepemimpinan yang terbuka mendorong komunikasi dan mempererat hubungan antar pegawai dan pimpinan. Hal ini melibatkan koordinasi lintas bagian lapangan. Ketiga, kepemimpinan yang adil dan tegas dapat meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang krusial dalam tugas operasional dishub seperti pengaturan lalu lintas dan pengawasan. Keempat, pemimpin yang suportif dan mendorong peningkatan kapasitas pegawai seperti pelatihan dan mentoring akan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja. Tanpa dukungan gaya kepemimpinan ini pengembangan sumber daya manusia tidak akan bertumbuh dan berkembang.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya yang efektif, adaptif dan sesuai dengan situasi organisasi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Shiva, et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan penelitian yang mendukung hasil penelitian ini dari Nurma (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai responden penelitian ini pada umumnya sangat setuju dengan penerapan disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu, penggunaan alat kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan pada aturan di kantor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pertama, disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten sesuai jadwal dan target yang ditetapkan sehingga produktivitas meningkat. Pegawai yang datang tepat waktu, mematuhi SOP dan menyelesaikan tugas dengan baik akan memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian kerja. Kedua, Dinas Perhubungan sebagai instansi yang memerlukan kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas lapangan. Jika pegawai disiplin semua akan lebih tertib dan responsif. Ketiga, kedisiplinan pegawai mencerminkan profesionalisme instansi, pegawai yang tertib dan berperilaku sesuai aturan meningkatkan kepercayaan terhadap instansi sebaliknya jika sering tidak taat maka akan merusak citra organisasi. Keempat, disiplin kerja menciptakan keteraturan dalam komunikasi dan kerja tim. Banyak pekerjaan yang bersifat lintas bidang sehingga disiplin waktu dan tanggung jawab sangat penting untuk efektivitas koordinasi.

Penelitian oleh Shiva et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena kedisiplinan yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan Kota Surabaya mampu mendorong partisipasi bawahan dan pendelegasian tugas secara efektif, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Temuan ini berarti disiplin dalam hal ketepatan waktu, penggunaan alat kantor yang benar, tanggung jawab, dan kepatuhan pada aturan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini bagi Dinas Perhubungan Kota Surabaya khususnya di Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah perlunya pengelolaan SDM yang melibatkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis agar bawahan patuh pada arahan. Selain itu, evaluasi kerja secara berkala perlu dilakukan agar semua pegawai mematuhi peraturan instansi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja instansi melalui penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang tepat dan kebijakan kesejahteraan bagi pegawai di Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

Saran yang diajukan adalah bagi instansi perlu menyusun dan menerapkan program peningkatan kepemimpinan dan disiplin kerja, seperti pelatihan dan sistem penghargaan. Bagi pegawai bidang pengawasan dan pengendalian disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan pribadi, seperti mematuhi SOP dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, tunjangan kinerja, kualitas kinerja, beban kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media. <https://media.neliti.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunakan-e087eafa.pdf>
- Arifin, Samsul. (2019). “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1 No. 1. DOI: <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2 <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Bawono, Dimas Ciptoning dan Rini Nugraheni. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Perawat ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management* , 4 (3), 1-14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13249>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/1037366/ekomabis.vli02.4>
- Nurma, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja <http://etheses.uin-malang.ac.id/29224/1/17510011.pdf>
- Patrick, j. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/423>
- Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). Vol. 2 No. 2. <https://www.neliti.com/id/publications/32331/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-bagian-operasional-pt-in>
- Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Shiva Audina, Khairil Aswan. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* Vol. 2, No. 2 Juni 2023. Hal 01-23. DOI : <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1010>
- Suherman, Herry. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(1):1–14. doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1932.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365-374. DOI:10.35972/jieb.v3i3.136

Ushansyah, (2016). Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam, ITTIHAD, Vol. 14, No. 26, 55.
DOI: <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>