



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 299-307)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REVO INTERNASIONAL INDUSTRY

Nail Zaidan Rafi¹, Ahmad Ghoni²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : nailzr3@gmail.com¹, dosen02878@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Revo Internasional Industry, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Populasi penelitian terdiri atas 90 karyawan tetap dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Data diperoleh menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 7,421 dan signifikansi $0,027 < 0,05$. Kedisiplinan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 6,142 dan signifikansi $0,032 < 0,05$. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,042 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,621 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 62,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kualitas kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja secara konsisten merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study examines the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Revo

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



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

Internasional Industry, both individually and simultaneously. A quantitative approach with an explanatory research design was employed. The study involved all 90 permanent employees as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression and hypothesis testing. The findings indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as reflected by a value of 7.421 with a significance level of $0.027 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect, with a value of 6.142 and a significance level of $0.032 < 0.05$. Furthermore, leadership style and work discipline jointly have a significant effect on employee performance, with an F-test significance value of $0.042 < 0.05$. The coefficient of determination of 0.621 indicates that the two independent variables account for 62.1% of the variation in employee performance, while the remaining 37.9% is attributable to other factors outside the research model. These results highlight the importance of strengthening effective leadership practices and maintaining consistent work discipline to support improved employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mampu menjaga efektivitas operasional sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting karena pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, serta memberikan motivasi kepada karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan terdorong untuk menjalankan tugas secara optimal. Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Selain kepemimpinan, kedisiplinan kerja merupakan faktor penting lainnya. Disiplin tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, kehadiran, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kesadaran untuk mematuhi ketentuan kerja diharapkan mampu menjalankan tugas secara lebih teratur dan

bertanggung jawab. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penerapan disiplin yang konsisten menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

PT Revo Internasional Industry merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi berbagai produk kebutuhan otomotif dan telah mengembangkan aktivitas produksinya untuk memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam menjaga kualitas proses produksi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting, khususnya berkaitan dengan bagaimana pimpinan mengarahkan karyawan dan bagaimana kedisiplinan diterapkan dalam aktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang tercantum dalam skripsi, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan perlunya perhatian terhadap aspek kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja. Pada variabel kedisiplinan, hasil tabulasi awal menunjukkan skor sebesar 1.591 atau 70,7% dari skor ideal, sehingga masih terdapat kesenjangan sebesar 30,3%. Salah satu kondisi yang menjadi perhatian adalah adanya responden yang masih merasa kurang dalam komitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, pada variabel kinerja, total skor awal mencapai 3.852 atau 85,6% dari skor ideal, namun masih ditemukan kecenderungan kurang percaya diri pada sebagian responden ketika harus memberikan solusi terhadap kendala dalam pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang relatif baik masih dapat ditingkatkan melalui penguatan faktor-faktor yang mendukungnya. Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan dipandang relevan untuk dikaji karena keduanya berkaitan langsung dengan proses pengarahan, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan pelaksanaan pekerjaan. Meskipun kedua variabel tersebut telah banyak dibahas secara terpisah, penelitian ini memfokuskan pengujiannya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Revo Internasional Industry.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Revo Internasional Industry. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris bagi perusahaan dalam mengevaluasi praktik kepemimpinan dan penerapan kedisiplinan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian instruksi, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta menentukan keputusan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Dalam penelitian ini, konsep kepemimpinan mengacu pada kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya melalui instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (2023:142).

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Pemimpin perlu mampu menyesuaikan pendekatannya dengan situasi dan karakteristik karyawan agar arahan yang diberikan dapat diterima dan dilaksanakan secara efektif. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu arahan pemimpin, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kepada bawahan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sudarta (2022) menjelaskan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan serta norma sosial yang berlaku. Dalam lingkungan organisasi, kedisiplinan dapat tercermin dari tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kepatuhan karyawan terhadap ketentuan pekerjaan.

Kedisiplinan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen karyawan dalam menjalankan tanggung jawab secara tertib dan efisien. Almend (2022:39) mengemukakan bahwa penilaian kedisiplinan dapat mempertimbangkan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, serta penerapan sanksi. Dengan disiplin yang baik, aktivitas pekerjaan dapat berlangsung lebih teratur sehingga mendukung pencapaian target organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggambarkan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2025) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, Gomes (2023) memandang kinerja sebagai hasil perilaku kerja yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta persepsi individu terhadap pekerjaan.

Kinerja menjadi bagian penting dalam keberhasilan organisasi karena menunjukkan kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian terhadap kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian pekerjaan yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan kinerja karena perilaku seorang pemimpin dapat menentukan bagaimana karyawan diarahkan dan dimotivasi dalam menjalankan pekerjaan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan secara jelas, membangun komunikasi, serta melibatkan karyawan dalam proses organisasi berpotensi menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian hasil yang lebih baik. Berdasarkan kerangka pemikiran dalam skripsi, gaya kepemimpinan diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry.

Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjaga keteraturan dan tanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih taat terhadap ketentuan, fokus dalam menjalankan tugas, dan mampu memenuhi target yang diberikan organisasi. Penelitian Marlina et al. (2023) yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kedisiplinan kerja yang diterapkan, semakin besar peluang terciptanya kinerja yang optimal.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori tersebut, kinerja karyawan dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2). Gaya kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahan, sedangkan kedisiplinan berkaitan dengan kepatuhan serta tanggung jawab karyawan terhadap ketentuan kerja. Kedua aspek tersebut selanjutnya diuji untuk mengetahui kontribusinya terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry.

H₂: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry.

H₃: Gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research dan pendekatan asosiatif kausal. Metode tersebut digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada PT Revo Internasional Industry yang bergerak di bidang manufaktur dan berlokasi di Batuceper, Kota Tangerang, Banten. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada April 2026 melalui beberapa tahapan, meliputi penyusunan dan penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta pengolahan dan analisis data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Revo Internasional Industry yang berjumlah 90 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 90 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1-5.

Variabel penelitian terdiri atas gaya kepemimpinan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan diukur melalui arahan pemimpin, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi kepada bawahan. Kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab kerja, dan absensi. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara

parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengolahan data terhadap 90 responden, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan. Seluruh butir pada variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel* sebesar 0,2072 sehingga dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,90332 untuk gaya kepemimpinan, 0,89237 untuk kedisiplinan, dan 0,88122 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil penelitian dalam skripsi juga menyatakan bahwa data telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel penelitian. Hasil utama pengujian regresi dan hipotesis dapat diringkas sebagai berikut.

Pengujian	Hasil	Keterangan
Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,369	Pengaruh positif
Koefisien regresi Kedisiplinan (X_2)	0,652	Pengaruh positif
Uji t Gaya Kepemimpinan	7,421; Sig. 0,027	Signifikan
Uji t Kedisiplinan	6,142; Sig. 0,032	Signifikan
Uji F	66,86; Sig. 0,042747	Signifikan secara simultan
R Square	0,621	Kontribusi 62,1%

Sumber: Data olahan penelitian, 2026.

Analisis regresi menunjukkan koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,369 dan kedisiplinan sebesar 0,652. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien dalam skripsi, kedisiplinan memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan.

Pada pengujian parsial, gaya kepemimpinan memperoleh nilai *t hitung* sebesar 7,421 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Kedisiplinan memperoleh *t hitung* sebesar 6,142 dengan signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga H_2 juga diterima. Dengan demikian, berdasarkan hasil yang tercantum dalam skripsi, kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 66,86 dengan signifikansi $0,042747 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Nilai R Square sebesar 0,621 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan mampu menjelaskan 62,1% perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,794 juga menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Revo Internasional Industry. Nilai signifikansi sebesar 0,027 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa cara pemimpin mengarahkan, berkomunikasi, melibatkan, dan memotivasi karyawan berkaitan dengan pencapaian kinerja. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang tepat dapat membantu karyawan memahami pekerjaan sekaligus mendorong penyelesaian tugas secara lebih efektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Arsyad, Djunaidi, dan Afdal (2025) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketertiban dalam bekerja, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Triwindianti dan Turmudh (2024) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dapat mendukung peningkatan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kedua variabel mencapai 62,1%, yang menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dan penerapan disiplin merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja di PT Revo Internasional Industry. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui arahan pimpinan, tetapi juga perlu didukung oleh perilaku kerja yang disiplin. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang efektif sekaligus menjaga penerapan kedisiplinan secara konsisten agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Revo Internasional Industry, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 7,421 dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t hitung* sebesar 6,142 dan signifikansi $0,032 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* sebesar 66,86 dan signifikansi $0,042747 < 0,05$. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 62,1%, sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan yang diiringi penerapan disiplin kerja yang baik berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Saran

PT Revo Internasional Industry disarankan untuk mempertahankan sekaligus mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keterlibatan kepada karyawan karena faktor tersebut terbukti mendukung peningkatan kinerja. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap kedisiplinan, khususnya berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, yang dalam penelitian menjadi salah satu indikator dengan hasil terendah. Penetapan waktu penyelesaian pekerjaan perlu disesuaikan

dengan tingkat kesulitan dan beban tugas agar karyawan tetap dapat bekerja secara disiplin tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain karena masih terdapat 37,9% variasi kinerja yang belum dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, serta dapat menggunakan pendekatan yang lebih luas untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Azis, M. B. A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima Sukabumi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 380-387.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, M., & Andriyani, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 22-29.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Indrayani, L., dkk. (2026). Analisis gaya kepemimpinan path goal (studi pada industri manufaktur). *Jejak Digital: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Lengkong, J. A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Resources. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 77-85.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsudi. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Abadi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 14-19.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., & Anshori, M. I. (2024). Peran gaya kepemimpinan jalur tujuan (Path-Goal) pada kinerja sekolah. *JUMABEDI: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Edukasi*, 1(2), 84-107.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2024). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sitorus, H., dkk. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Menara Ekonomi*, 12(1), 155-163.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susijawati, A., Santoso, B., & Ramadhan, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Human Capital*, 4(1), 33-41.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.