



## **Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Mega Capital Sekuritas**

**Nur Mentari<sup>1</sup>, Yoserizal<sup>2</sup>, Yessie Aldriani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perdagangan

Email: nurmentari66@gmail.com<sup>1</sup>, yoserizalzayd@gmail.com<sup>2</sup>, aldrianiyessie09@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja merupakan elemen utama dalam menentukan kinerja karyawan untuk bisa mencapai hasil yang diharapkan dan kinerja karyawan bisa lebih efektif. Karen itu untuk meningkatkan hasil tersebut maka PT Mega Capital Sekuritas yang merupakan perusahaan sektor saham yang memerlukan sumber daya yang efektif serta kinerja kerja yang baik, dengan ini peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang difokuskan pada perusahaan PT Mega Capital Sekuritas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memakai kuesioner dengan sampel 50 responden. Alat yang digunakan untuk menganalisis data yaitu SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan serta disiplin kerja memiliki peran penting serta bernilai positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebesar 59% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 41% tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor ini dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT Mega Capital Sekuritas

### **PENDAHULUAN**

Transformasi kondisi usaha yang semakin kompetitif mengharuskan setiap usaha atau perusahaan salah satunya MCS (PT Mega Capital Sekuritas) agar terus meningkatkan performa kinerja agar meningkatkan hasil kerja yang optimal dan baik serta bertahan di industri ini. dalam lingkup ini pekerja menjadi alasan penting dan menjadi hal utama penentuan kesuksesan usaha atau organisasi.

MSC merupakan usaha yang bergerak di bidang sekuritas yang selalu mengeluarkan inovasi terbaru agar memenuhi hal yang dibutuhkan oleh penanam modal yang bertujuan umempertahankan keyakinan dan harapan pelanggan atau kliennya. Di dalam industri yang semakin maju dan persaingan yang semakin banyak, para pengusaha menginginkan pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mempunyai kualifikasi untuk bertahan dan semakin berkembang.

Menurut Fadli (2022) Manusia yang bekerja di dalam suatu usaha atau perusahaan merupakan kunci dari alur perubahan yang dapat bersanding dengan modal. Karena itu pengendalian SDM yang benar dapat meningkatkan kegunaan dan keberhasilan dalam usaha atau perusahaan yang menjadi pencapaian dalam suatu usaha atau perusahaan.

Disiplin kerja ialah hal yang harus di taati oleh pegawai untuk ketertiban dalam perusahaan dan mengerjakan kewajibannya secara taat, hal ini menjadi cerminan dan mengukur sejauh apa ke disiplin di dalam lingkup perusahaan. Menurut Khaeruman, et.al., (2021) performa pegawai dihasilkan dari disiplin kerja yang dijalankan dengan benar.

Gaya pemimpin ialah penentu dan amat penting dalam mengetahui performa pegawai. Pemimpin harus mempunyai sifat dan sikap dasar yang dapat memberikan arahan yang baik dan benar dengan semangat yang tinggi sehingga menjadi contoh yang baik untuk bawahannya dan akan membuat motivasi bagi bawahannya bekerja tanpa tekanan atau paksaan mencapai target dengan baik dan membuat lingkungan dalam bekerja yang positif. Menggunakan dasar gaya kepemimpinan itu performa kinerja dan produktivitas akan terlihat perubahan dan membuahkan hasil yang diharapkan (Khaeruman, et al., 2021).

Pendapat Hamarto (2022) employee performance hasil yang didapatkan dari sekelompok orang di dalam perusahaan. Hasil dari performa sesuai dengan jobdesk yang diberikan dan dijalankan oleh masing-masing individu agar merealisasikan harapan yang diinginkan company memakai langkah yang tepat tanpa melawan hukum dan tetap mematuhi norma yang berlaku.

Studi yang dilakukan oleh Sumiati & Sumitra (2023) Merujuk pada studi yang dilakukan leadership style, work discipline to employee performance dinas pangan dan perikanan ada pengaruh yang relevan dan hasil yang aktual. hal yang sama diteliti oleh suranto & lestari (2014) motivation,eadership style, work discipline, employee performance ada pengaruh signifikan pada pegawai KPPN Muara Bungo dan Jambi Bangko.

Penjelasan di atas tujuan dari dilakukannya penelitian ini supaya dapat menjawab persoalan tentang seberapa besar dan secara bersamaan leadership style, work discipline dapat mempengaruhi employee performmance yang difokuskan pada (MCS) PT Mega Capital Sekuritas. hal yang di ingin cari tahu kebenaran yaitu pertama ingin mengetahui apakah leadership style memiliki pengaruh terhadap employee performance, kedua yaitu apakah work discipline memiliki pengaruh terhadap employee performance, dan yang pertanyaan ketiga adalah apakah gabungan dari kedua variabel tersebut ada pengaruh terhadap employee performance.

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuantitatif method dimana riset quantitative merujuk pada jenis penelitian yang selama tahap pelaksanaannya sangat bergantung pada nialianali dimulai dengan pengumpulan data, lalu dianalisis, hingga mencapai akhiran atau kesimpulan (Machali 2018:20). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menggambarkan fenomena dengan cara yang objektif dan menemukan hubungan antar variabel yang dapat digeneralisasi kepada populasi yang cukup besar (Sulianta, 2024:10). Selanjutnya menurut Purnomo (2017) Penggunaan kuantitatif method dalam pelajaran manajemen sumber daya manusia peneliti

diberikan kesempatan untuk merencanakan serta merumuskan data-data yang didapatkan di lapangan berdasarkan realitanya.

Variable yang dipakai didalam penelitian menggunakan simbol huruf X dan Y. yang mana X dipakai untuk variable idependent dan Y variable denpendent dengan keterangan variable idependent (gaya kepemimpinan X1) dan (disiplin kerja X2) dan variable dependent (kinerja karyawan Y) yang di foksukan di PT Mega Capital Sekuritas.

Dalam menganalisisnya peneliti menggunakan kuantitatif method, memakai 50 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini yang berfokus pada MCS (PT Mega Capital Sekurita). Pengumpulan data menggunakan sistem kuesioner google form dengan skala likert dan disebarikan lewat link, responden menjawab pernyataan dengan memilih 1 (STS) hingga 5 (SS) kuesioner dianalisis memakai aplikasi SPSS versi 26.

Berdasarkan pernyataan Kartiningrum et al., (2022) dalam mencari dan mengevaluasi variable independent dan dependent menggunakan teknik analisis regresi. regresi linear difokuskan untuk mengetahui relasi antara kedua variable tersebut dalam bentuk rumus persamaan analisis regresi ini mempunyai tujuan untuk mencari tahu suatu nilai dari variable indenpent pada variable dependet, di dalam persamaannya ada satu atau lebih variable idenpendet dan hanya ada satu variable dependent. jika menggunakan regresi sederhana diperlukan satu atau dua variable independent tetapi jika menggunakan regresi berganda menggunakan beberapa variable independent.

Bentuk Persamaan model regresi linier bergandanya yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_kX_k + \epsilon$$

Keterangan:

Y = employee performance

X<sub>1</sub> = leadership work

X<sub>2</sub> = work discipline

$\alpha$  = regression costant

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>,b<sub>k</sub> = regression coefficient

e = Residual atau kesalahan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari penelitian ini menjelaskan tentang pengujian yang dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk:

Uji Validity

Penilaian validity digunakan untuk menilai jenjang keabsahan sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika R hitung lebih besar dari R tabel pada df atau degree of freedom = n-2. Di dalam analisis ini, jumlah partisipan adalah 50 pegawai, jadi df menjadi 50-2 = 48 dengan alpha 0,05, yang menghasilkan R tabel sebesar 0,279.

Tabel 1. Hasil uji Validity

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Leadership style (X1)</b>	X1_1	.723	.279	<b>VALID</b>
	X1_2	.923	.279	<b>VALID</b>
	X1_3	.905	.279	<b>VALID</b>
	X1_4	.915	.279	<b>VALID</b>
	X1_5	.818	.279	<b>VALID</b>
	X1_6	.82	.279	<b>VALID</b>
<b>Work discipline (X2)</b>	X2_1	.734	.279	<b>VALID</b>
	X2_2	.76	.279	<b>VALID</b>
	X2_3	.749	.279	<b>VALID</b>
	X2_4	.657	.279	<b>VALID</b>
	X2_5	.761	.279	<b>VALID</b>
<b>Employee performance (Y)</b>	Y_1	.85	.279	<b>VALID</b>
	Y_2	.756	.279	<b>VALID</b>
	Y_3	.872	.279	<b>VALID</b>
	Y_4	.805	.279	<b>VALID</b>

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Y_5	.752	.279	VALID

Hasil dari pengecekan validity menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam kuesioner valid dan memiliki hubungan yang signifikan melebihi nilai r tabel.

#### Uji Reliability

Uji reliability mempunyai maksud untuk mencari tahu kestabilan hasil pengukuran yang diulang. Apabila Cronbach Alpha bernilai lebih dari 0,60, maka pernyataan dalam kuesioner dianggap reliable.

Tabel 2. uji reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Leadership style (X1)	.923	RELIABLE
Work discipline (X2)	.773	RELIABLE
Employee performance (Y)	.864	RELIABLE

Dari pengujian di atas yang menunjukkan reliability, terlihat nilai cronbach alpha untuk semua yang pernyataan diuji melebihi setiap variabel, yaitu 0.923, 0.773, dan 0.864. Sehingga dari pengujian tersebut menyatakan semua variable yang dipakai dapat dianggap reliabel.

#### Analisis Linear Regression

Tujuan dari pengujian ini adalah agar mengetahui sampak yang ditimbulkan dari dua atau lebih variable yang diukur dalam sebuah rumus persamaan.

Tabel 3. uji linear regression analysis

Model	Unstandardized Coeficients	
	B	Std error
(konstan)	6.646	2.597
Leadership style (X1)	.972	.412
Work discipline (X2)	1.756	.602

Dari hasil tabel di atas dapat ditarik persamaan regresi (X1) dan (X2) apakah ada pengaruh dengan (Y).

$$Y = \text{Constant} + B (\text{Gaya Kepemimpinan}) + B (\text{Disiplin Kerja}) + e$$

$$Y = 6.646 + 0.972(X1) + 1.765(X2) + e$$

Analisis menunjukkan bahwa X1 leadership style dan X2 work discipline memiliki pengaruh pada employee performance, yang dinyatakan oleh tabel 3 dengan consta (a) 6.646 bernilai positif dan nilai X1 senilai .972 serta X2 senilai 1.756 dan mengalami kenaikan 1%.

#### Uji Parsial

Pengujian parsial atau t menentukan dampak dari variable independent to variable dependent secara terpisah, supaya dapat menyerahkan keterangan mengenai varible dependet. Pengukuran uji t ini sering memberikan nilai yang sesuai yang berdampak hanya pada satu variable idendentnya saja. Kemudian cara dari pengujian ini mendapatkan nilai penting lalu

membandingkan nilai t hitung dengan t tabelnya. Dari asumsi tersebut jika nilai sig kurang 0.05 dinyatakan valid, asumsi ini diakui sah ketika nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

Tabel 4. Hasil uji parsial

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
X1_1	-1.007	0.320	Tidak signifikan
X1_2	-1.227	0.227	Tidak signifikan
X1_3	1.428	0.162	Tidak signifikan
X1_4	-0.756	0.454	Tidak signifikan
X1_5	<b>2.357</b>	<b>0.024</b>	Signifikan
X1_6	0.717	0.479	Tidak signifikan
X2_1	-1.053	0.299	Tidak signifikan
X2_2	1.472	0.149	Tidak signifikan
X2_3	1.46	0.152	Tidak signifikan
X2_4	0.261	0.795	Tidak signifikan
X2_5	<b>2.918</b>	<b>0.006</b>	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dari 11 indikator hanya X1\_5 (leadership style) dan X2\_5 (work discipline) yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap work performance, sehingga menyatakan bahwa hanya sebagian pernyataan dari tiap-tiap variable secara statistik berdampak langsung terhadap variabel Y.

#### Uji Simultan

Uji simultan menunjukkan keterlibatan variable independent yang diikutsertakan kebagian method memberikan dampak secara keseluruhan kepada variable dependent.

Tabel 5. Hasil uji simultan

	Model	Sum of Square	ANOVA <sup>a</sup> df	Mean Square	Sig
<b>1</b>	Regression	181.371	11	16.488	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	126.149	38	3.32	
	<b>Total</b>	<b>307.52</b>	<b>49</b>		

Hasil dari pengujian simultan menunjukkan bahwa sig yang didapatkan yaitu 0,000 serta mendapatkan angka f hitung menunjukkan 4,967. Dengan demikian, karena angka sig= 0.000 dan lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan gaya regression terbilang signifikan secara bersamaan. Dan dapat dilihat bahwa leadership style (X1) dan work discipline (X2) ada pengaruh signifikan terhadap employee performance (Y) ketika digabungkan.

#### Uji Determination

Tes ini memiliki tujuan untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen, di bawah ini terdapat hasil dari uji tersebut.

Tabel 6. Hasil uji Determination

Model	R	R Square	Modal Summary Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	0.59	0.471	1.82201

a. Predictors: (Constant), X2\_5,X1\_4,X2\_4,X2\_2,X2\_1,X1\_1,X2\_5,X2\_3,XI\_6,X1\_3,X1\_2

Dari hasil output spss dilihat dari gambar 6. Menyatakan bahwa angka R square yaitu 0.590 yang berarti 59% dari variable Y employee performance dapat diuraikan oleh leadership style X1 dan work discipline X2, lalu sisa 41% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini dan dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan kali ini akan mengupas tujuan dari penelitian yang terdiri dari tiga aspek, yakni hubungan x1 dengan y, x2 dengan y, serta x1 dan x2 yang berhubungan Y. Dari pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa:

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mega Capital Sekuritas

Data yang didapatkan dari output spss menunjukkan yaitu tidak semua variabel (X1) leadership style memiliki pengaruh yang signifikan pada employee performance. Hasilnya dapat kita lihat pada uji t hanya satu dari 6 pernyataan gaya kepemimpinan yaitu X1\_5 yang berpengaruh dengan nilai thitung 2.357 sig 0.024 < 0.05 dan 5 pernyataan lainnya tidak signifikan tetapi jika dilihat dari hasil output regresi linear X1\_5 gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan mencapai 97.2%. selaras dengan Kartiningrum et al., (2022) pada PT Hermosa Garment International, kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, karena para pemimpin belum menjalankan aktivitas manajerial mereka. Namun, tidak seperti yang dinyatakan oleh Rosalina & Wati (2020) Gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai, tetapi mereka menemukan bahwa tipe kepemimpinan bukanlah faktor penentu dalam kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Capital Sekuritas,

Dari pengujian diatas yang didapatkan dari output spss menunjukkan (X2 work discipline) tidak semua berpengaruh signifikan kepada (Y employee performance). Bukti berikut dapat kita lihat dengan uji nilai t hanya satu dari 5 pernyataan work discipline yaitu X2\_5 yang berpengaruh dengan nilai thitung 2.918 sig 0.006 < 0.05 dan 4 pernyataan lainnya tidak signifikan tetapi jika dilihat dari hasil output regresi linear X2\_5 disiplin work discipline meningkatkan employee performance sebesar 175.6%. selaras dengan pengujian yang telah dilakukan oleh Tanjung & Rasyid (2023) Terdapat fakta yaitu disiplin dalam bekerja tidak berefek kepada kinerja para pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan di PT ABSH Fragrance Creation Jombang tidak secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Namun ada perbedaan dari Rosalina & Wati (2020) yang menyatakan work discipline memiliki dampak baik pada performa

karyawan. Disimpulkan apabila disiplin dalam bekerja pegawai lebih baik, maka hasil kerja mereka juga akan meningkat saat melakukan tugas.

Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mega Capital Sekuritas, Hasil penelitian yang didapatkan dari output spss menggunakan uji F dan regresi linear menghasilkan signifikansi 0.000 < 0.05 serta thitung 4.967 nilai yang diperoleh adalah 0.590 atau 59%. pernyataan menunjukkan bahwa dua variable independent, yaitu leadership style dan work discipline, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, employee performance juga ada pengaruh oleh komponen lain yang tidak dibahas ini dalam studi sebanyak 41%. Studi oleh Pricilia et al., (2024) menunjukkan bahwa

leadership style dan work discipline, baik masing-masing maupun dalam kombinasi, memiliki dampak yang besar terhadap performa pegawai Bappeda Kota Jambi. Sekitar 40% dari faktor yang terpengaruh dapat dijelaskan oleh variabel independen, yakni gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja dalam kombinasi. Selain itu penelitian oleh Selviasari (2020) menemukan adanya dampak baik yang sesuai serta tepat dilakukan bersamaan antara leadership style, work discipline terhadap employee performance di Hermosa Garment International PT.

## KESIMPULAN

Mengacu pada hasil-hasil analisis yang peneliti peroleh dari pengujian diatas yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Capital Sekuritas dapat ditarik kesimpulan bahwa (X1 leadership style) dan (X2 work discipline) mempunyai pengaruh baik dan signifikan terhadap (Y employee performance). Dapat ditunjukkan oleh nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan angka hitung senilai 4.967 yang berarti bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel signifikan. Selain itu Adjusted rsquare bernilai .590 menunjukkan 59% variasi employee performance dapat dipengaruhi oleh faktor leadership style dan work discipline secara bersama, sisa 41% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. namun jika dianalisis menggunakan uji t menghasilkan variabel yang signifikan hanya X1\_5 dari 6 pernyataan dan X2\_5 dari 5 pernyataan yang artinya secara keseluruhan tidak semua pernyataan dalam variabel independen berdampak kepada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari pengukuran dan pengujian diatas telah dapat kesimpulan menyatakan leadership style and work discipline memiliki dampak yang penting dan memberikan efek positif terhadap kinerja para karyawan, walaupun tidak semua pernyataan atau indikator dalam variabel tersebut berkontribusi secara efektif.

## Saran

Seorang pemimpin dituntut menciptakan suasana kantor yang positif, di mana setiap karyawan merasa termotivasi untuk bergerak lebih cepat, agar semua target terselesaikan dengan cara yang tidak menyenangkan.

Sebuah organisasi yang sehat membentuk budaya kerja kondusif dengan merumuskan aturan yang rapi, lalu membangun komunikasi yang baik supaya seluruh tim memahami apa yang diharapkan perusahaan.

Untuk memperbaiki performa karyawan dan agar menghasilkan performa yang bagus perusahaan disarankan dapat memberikan dorongan mendukung performa karyawan. Ini bisa dilakukan dengan memberi hadiah yang sesuai baik materil ataupun non materil, sehingga membuat kenaikan semangat pegawai agar lebih bekerja dengan giat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singigi (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Astuti, H. M & Pratama, A (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915-14930.  
<http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4928Asiva>

- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). Penerbit STIKES Majapahit Mojokerto Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, et all. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter of Lecturer*. CV. AA. Rizky.
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Istana Agency.
- Pricilia, L. A., Paul, J., & Pasaribu, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *1366-Article Text-4928-1-10-20240704*. 4(4), 838–844. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1366>
- Purnomo, H. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Dari Teori Ke Praktik)*. PANDORA.
- 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. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sekuritas, P. M. C. (n.d.). *Profil Perusahaan*. <https://www.megasekuritas.id/>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hermosa Garment International. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 37–49.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160. <https://doi.org/10.33830/jom.v10i2.33.2014>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Utomo, P. (2021), *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja*. Kresna Bina Insan Prima. ISBN 978-623-7802-23-5.