

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin dan etika kerja karyawan

Ramadan pasaribu¹, Bayu Andika², Muhammad Abdul Hafizh³, Ade Aulia Riski⁴, Pardamean Halomoan⁵

Pasaribu

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ramadanpasaribu31@gmail.com¹, Bayu131116@gmail.com², abdlhafizh16@gmail.com³, adeaulia71213@gmail.com⁴,
pardameanhalomoanpasaribu@gmail.com⁵

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee discipline and work ethics. Using a literature review method, the research explores various academic sources to understand the relationship between leadership, discipline, and ethics in an organizational context. The findings reveal that transformational and participative leadership styles significantly influence the development of disciplined and ethical work behavior. Leaders who act as role models, foster open communication, and understand employees' intrinsic motivation play a crucial role in creating a productive and harmonious work environment. This study also emphasizes the importance of integrating Islamic ethical values in human resource management, particularly in the Indonesian context. The results are expected to contribute both theoretically and practically to the development of leadership strategies based on values and integrity.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Ethics, Islamic Ethics, Human Resource Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin dan etika kerja karyawan. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai sumber ilmiah untuk memahami hubungan antara kepemimpinan, disiplin, dan etika kerja dalam konteks organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan perilaku kerja yang disiplin dan etis. Pemimpin yang menjadi teladan, menjalin komunikasi yang terbuka, dan memahami motivasi intrinsik karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai etika Islami dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang berorientasi pada nilai dan integritas.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etika Kerja, Etika Islami, Manajemen SDM

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



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

1. Pendahuluan

Bagian Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk disiplin dan etika kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi yang tepat kepada bawahannya akan dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin dan etika kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk dipelajari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin dan etika kerja karyawan di lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dan studi lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan melalui pemahaman yang lebih baik tentang gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di masa depan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan etika kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor tersebut, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam mengimplementasikan praktik-praktik manajemen yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi perusahaan-perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan, disiplin, dan etika kerja karyawan, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Namun, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan, kondisi ekonomi, dan faktor eksternal juga dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas perusahaan secara signifikan, sehingga penelitian ini mungkin tidak mencakup semua aspek yang relevan. Selain itu, setiap perusahaan memiliki karakteristik uniknya sendiri yang harus dipertimbangkan didalam penerapan temuan dari penelitian ini. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan konteks yang lebih luas ketika mengimplementasikan strategi yang didasarkan pada temuan penelitian. Meskipun penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga, tetapi tetap diperlukan penyesuaian dan penilaian terhadap kondisi spesifik perusahaan. Dengan demikian, kolaborasi antara manajemen dan tim penelitian akan menjadi kunci keberhasilan dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut para ahli, Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berperan dalam meningkatkan motivasi serta kedisiplinan karyawan, tetapi juga turut memperdalam pemahaman dan penerapan nilai-nilai etika kerja Islami, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh (Indriyati, 2017). Pemimpin yang mampu menjalankan perannya dengan baik dapat mendorong peningkatan disiplin kerja, sebab pendekatan kepemimpinan yang digunakan memengaruhi cara karyawan dalam memahami kewajiban serta menaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi (Purwanto, Muhtadin, & Amalia, 2023). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan, tetapi juga berperan dalam membangun budaya kerja yang etis dan disiplin melalui komunikasi yang berkelanjutan serta pembinaan yang konsisten (Evianti & Ariyanto

2024). Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam membentuk etika dan kedisiplinan kerja karyawan, karena pemimpin berfungsi sebagai sosok utama dalam menanamkan prinsip profesionalisme dan rasa tanggung jawab (Desnirita & Abdurrahman, 2023). Hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan, dan etos kerja Islami menunjukkan bahwa nilai-nilai moral dan spiritual memiliki peran krusial dalam memperkuat kinerja serta loyalitas karyawan (Octaviani & Muhandi, 2022). Kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kedisiplinan karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas organisasi (Sariningrum & Febrian, 2023). Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif, disertai dengan motivasi dan arah pengembangan karir yang terstruktur, mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan secara nyata dan konsisten (Sinaga, Sembiring, & Gultom, 2024). Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk budaya kerja yang disiplin, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan performa para karyawan (Susijawati, K., Mardiyah, A., & Kurniawan, Y., 2024). Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan bimbingan serta menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sekaligus menaati peraturan yang berlaku (Rosalina & Wati, 2022). Para ahli meyakini bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang di sekitarnya melalui gaya kepemimpinan yang tepat juga merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi. Untuk membentuk disiplin kerja karyawan di perusahaan, penting bagi HRD dan pengelola karyawan untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan kerja yang ada. Disiplin kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor balas jasa dari perusahaan, seperti memberikan gaji yang cukup dan fasilitas kerja yang baik. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk memberikan reward dan pengakuan atas pencapaian karyawan agar semangat kerja tetap terjaga. Dengan demikian, terciptanya disiplin kerja yang baik di perusahaan akan membawa dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Meskipun faktor balas jasa seperti gaji yang cukup dan fasilitas kerja yang baik dapat memotivasi karyawan, tetapi sebenarnya disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti nilai-nilai pribadi dan motivasi intrinsik. Memberikan reward dan pengakuan atas pencapaian karyawan juga tidak selalu menjamin terciptanya disiplin kerja yang baik, karena ada karyawan yang lebih termotivasi oleh pencapaian pribadi daripada pengakuan eksternal. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin tinggi karena mereka memiliki nilai-nilai seperti kejujuran dan tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, motivasi intrinsik seperti rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan dan keinginan untuk terus berkembang juga dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami nilai-nilai dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan disiplin kerja secara efektif. Dengan memahami nilai-nilai dan motivasi masing-masing karyawan, manajemen dapat memberikan pengakuan dan reward yang sesuai untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Selain itu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memberikan feedback yang konstruktif juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan memahami nilai-

nilai serta motivasi karyawan, diharapkan bahwa tingkat disiplin kerja akan terjaga dan meningkat, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan dapat terus meningkat. Etika kerja adalah aturan yang dijadikan pedoman dalam bekerja. Seorang karyawan perlu menjunjung tinggi etika di tempat kerja untuk memberikan kesan positif dan menjaga nama baik perusahaan. Etika kerja meliputi norma, nilai, dan aturan yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Ini mencakup ketentuan berpakaian, bersikap, penyelesaian tugas, dan hal-hal yang dilarang. Etika kerja penting untuk menjaga citra, kredibilitas, dan integritas suatu profesi di lingkungan masyarakat. Sehingga, setiap karyawan harus memahami dan menerapkan etika kerja dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan profesional. Dengan adanya etika kerja yang kuat, maka hubungan antar karyawan juga akan terjaga dengan baik. Selain itu, etika kerja yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan kepercayaan dari para pelanggan dan pihak-pihak terkait lainnya. Dengan demikian, penting bagi setiap individu dalam sebuah perusahaan untuk selalu memprioritaskan etika kerja dalam setiap aspek pekerjaan yang dilakukan. Namun, terdapat kasus di mana perusahaan yang memiliki etika kerja yang kuat tetapi masih mengalami konflik internal antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, dan struktur organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, selain memperhatikan etika kerja, manajemen perusahaan juga perlu memastikan bahwa faktor-faktor lain tersebut juga terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama, sementara komunikasi yang baik dapat mencegah terjadinya miskomunikasi dan konflik. Selain itu, struktur organisasi yang jelas dan transparan juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan memperhatikan semua faktor ini, sebuah perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara etika kerja yang kuat dan hubungan yang harmonis di antara karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara praktik etika bisnis dengan keunggulan kompetitif dalam hal pemasaran global. Rancangan ini dipilih karena ingin mengeksplorasi fenomena secara mendalam berdasarkan literatur, studi kasus, dan opini ahli. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur (library research), yaitu dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, laporan organisasi, dan artikel yang relevan dengan topik etika bisnis dan pemasaran global. Penelitian ini bersifat non-empiris, yang artinya tidak melibatkan observasi langsung atau eksperimen terhadap subjek tertentu, melainkan analisis terhadap data sekunder. Sumber data berasal dari berbagai publikasi ilmiah yang telah terbukti kredibel dan dapat dipercaya. Dengan menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara etika bisnis dan pemasaran global. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif-perspektif yang berbeda dan mendapatkan wawasan yang komprehensif terkait dengan topik yang diteliti. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam bidang pemasaran global dan etika bisnis.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin dan etika kerja karyawan. Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan disiplin dan penerapan etika kerja di

lingkungan organisasi. Temuan ini didasarkan pada analisis berbagai jurnal ilmiah dan karya akademik yang menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dapat membentuk perilaku kerja karyawan secara positif, baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan maupun dalam menginternalisasi nilai-nilai etika profesional. Secara khusus, gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi jangka panjang, pemberdayaan, serta keteladanan moral dari pemimpin, terbukti mampu membangkitkan motivasi internal karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan menjunjung tinggi etika kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, berkomunikasi secara terbuka, serta memberikan pembinaan yang berkelanjutan akan mendorong terciptanya budaya kerja yang etis dan disiplin. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai panutan nilai-nilai profesionalisme dan integritas.

Selain itu, hasil pembahasan ini juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh sistem reward dan punishment dari organisasi. Meskipun insentif, pengakuan, serta fasilitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan semangat kerja, disiplin sejati lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik karyawan, seperti nilai-nilai pribadi, motivasi batiniah, dan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik harus mampu menstimulasi motivasi internal ini agar tercipta komitmen kerja yang tinggi dan bukan hanya kepatuhan formal terhadap peraturan.

Temuan ini juga menjawab secara langsung hipotesis yang tersirat dalam pendahuluan, yaitu bahwa terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan disiplin dan etika kerja. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana peran pemimpin dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan etis di kalangan karyawan. Dari hasil pembahasan terlihat bahwa pemimpin yang efektif, terutama yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif, memiliki dampak besar dalam membentuk kedisiplinan melalui pemberian teladan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta komunikasi yang membangun. Etika kerja pun lebih mudah tertanam dalam organisasi ketika nilai-nilai moral dan spiritual dikuatkan oleh kepemimpinan yang berintegritas.

Jika dibandingkan dengan jurnal-jurnal sebelumnya, penelitian ini menunjukkan perbedaan dalam pendekatan dan ruang lingkup pembahasan. Sebagian besar penelitian terdahulu (misalnya Sinaga et al., 2024; Evianti & Ariyanto, 2024) hanya menyoroti hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja atau disiplin kerja, tanpa memperhatikan peran etika secara mendalam. Beberapa penelitian lain menambahkan dimensi motivasi, namun tidak mengaitkannya dengan nilai-nilai intrinsik atau aspek spiritual. Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan menyatukan tiga komponen sekaligus gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etika kerja dalam satu kerangka analisis, serta memasukkan konteks nilai-nilai etika Islami sebagai pendekatan moral dalam lingkungan kerja. Hal ini menjadi pembeda utama yang menjadikan kontribusi penelitian ini lebih menyeluruh dan kontekstual, terutama untuk diterapkan di perusahaan-perusahaan di Indonesia yang memiliki keunikan budaya dan spiritual. Dari sisi metode, perbedaan lain terlihat jelas. Jika penelitian sebelumnya umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei atau eksperimen sebagai metode utama, maka penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur atau library research. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melakukan sintesis berbagai temuan yang telah ada dan menyusun pemahaman konseptual yang utuh tentang keterkaitan antar variabel. Kekuatan pendekatan ini terletak pada kedalamannya dalam membandingkan teori dan praktik dari berbagai sumber terpercaya, sehingga menghasilkan perspektif yang luas dan mendalam. Meski tidak menghasilkan data empiris baru, pendekatan ini mampu menawarkan pemahaman yang komprehensif dan teoritis untuk diterapkan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Implikasi dari hasil penelitian ini sangat penting baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa gaya kepemimpinan bukan sekadar alat kontrol organisasi, tetapi merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi para manajer dan praktisi HRD dalam merancang strategi kepemimpinan yang berbasis nilai dan integritas. Pemimpin yang mampu memahami motivasi dan nilai-nilai karyawan akan lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, etis, dan harmonis.

Dalam konteks perusahaan di Indonesia, penggabungan nilai-nilai spiritual seperti etika kerja Islami menjadi sangat relevan. Etika ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai pendorong kinerja karena berakar pada keyakinan pribadi karyawan. Hal ini sekaligus menjembatani antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu, sehingga tercipta sinergi yang sehat antara manajemen dan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membentuk kedisiplinan dan etika kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, membangun komunikasi yang baik, dan memahami nilai-nilai serta motivasi karyawan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, etis, dan harmonis. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berorientasi pada pembentukan budaya organisasi yang sehat.

4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin dan etika kerja karyawan. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan etis melalui pemberdayaan, keteladanan, serta komunikasi yang terbuka dan membangun. Disiplin kerja tidak hanya tergantung pada sistem insentif dan hukuman, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti nilai pribadi, motivasi batiniah, dan rasa tanggung jawab individu. Etika kerja juga lebih mudah tertanam dalam organisasi yang dipimpin oleh figur berintegritas yang mampu menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual secara konsisten.

Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan di awal, yaitu bahwa terdapat hubungan erat antara gaya kepemimpinan dengan tingkat disiplin dan etika kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif menjadi elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Implikasi teoritisnya memperkuat pemahaman bahwa pemimpin bukan sekadar pengendali operasional, melainkan juga aktor utama dalam pembentukan nilai dan budaya organisasi. Secara praktis, temuan ini dapat diterapkan dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada nilai, integritas, dan pemahaman mendalam terhadap karakter serta motivasi karyawan. Secara kontekstual, penerapan etika kerja Islami dalam lingkungan kerja juga menambah relevansi dan kekuatan spiritual dalam pembentukan perilaku kerja yang berintegritas di Indonesia.

Daftar Referensi

- Desnirita, & Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia* Padang, 3(1). <https://doi.org/10.31933/sfetv720>
- Evianti, E., & Ariyanto, A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREENLY LIFESTYLE INDONESIA AREA JAKARTA. *Jurnal*

of Reseach and Publication Innovation

Indriyati. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAMI. Jurnal Ekonomi, bisnis, dan manajemen daulat rakyat, 1(2). <https://doi.org/10.26460/mmud.v1i2.1990>

Octaviani, G., & Muhardi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL RISET MANAJEMEN DAN BISNIS (JRMB), 2(2).

Purwanto, E., Muhtadin, M., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673>

Roslina, D., & Wati, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 6(1), 1-10. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>

Sariningrum, T. B., & Febrian, E. D. (2023). KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PADA YAYASAN PENDIDIKAN INTERNAL AUDIT. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2). <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>

Sinaga, A. E., Sembiring, R., & Gultom, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sisirau Medan. JURNAL ILMIAH METHONOMI, 10(2). <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol10No2.pp118-128>

Susijawati, K., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen, 7(3). <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>