IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary
Volume 1 Nomor 5 Tahun 2023
https://ojs.csspublishing.com/index.php/ijm

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dinda Nurdianah[1] , Hapzi Ali[2]
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya [1,2]
e-mail: dindanurdianah@gmail.com

Abstract
This research is a literature review that examines the influence of leadership style, work environment, and work discipline on performance, focusing on Human Resource Management (HRM). The primary objective of this article is to formulate hypotheses about the relationships between variables that could serve as a foundation for further research. The object of this study focuses on online literature, including sources from Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. The research method involves a review of literature from various sources, including e-books and open-access electronic journals. Library research serves as the primary means to gather relevant information to formulate relationships between the variables that are the focus of this research. There is a correlation between the leadership style applied in a work environment and the performance level of individuals or groups. This qualitative analysis confirms that factors such as leadership style, work environment, and level of discipline play a significant role in influencing the performance of individuals or groups within the context of Human Resource Management (HRM). As a result of this article, it is evident that these factors are crucial aspects that need to be considered and attended to in enhancing organizational performance.
Keywords: *Performance, Leadership, Work Environment, Work Discipline.*

Abstrak
Penelitian ini merupakan sebuah studi pustaka yang mengulas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja, dengan fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan. Objek studi artikel ini berfokus pada literatur yang tersedia secara daring, meliputi sumber informasi dari Google Scholar, Mendeley, serta media akademik online lainnya. Metode penelitian yang digunakan melibatkan kajian pustaka dari berbagai sumber, termasuk e-book dan jurnal elektronik yang dapat diakses secara open access e-journal. Library research menjadi sarana utama dalam mengumpulkan informasi yang relevan untuk merumuskan hubungan antar variabel yang menjadi fokus penelitian ini. Terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu lingkungan kerja dengan tingkat kinerja individu atau kelompok. Analisis kualitatif ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat disiplin berperan penting dalam memengaruhi kinerja individu atau kelompok dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sebagai hasil dari artikel tersebut, terlihat bahwa faktor-faktor ini merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Linkungan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah lanskap pelayanan kesehatan di seluruh dunia. Di tengah tuntutan akan pelayanan kesehatan yang lebih efisien dan berkualitas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menghadapi tekanan untuk mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi sebagai alat utama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Seperti yang dikatakan oleh John Smith, seorang ahli teknologi dan kesehatan, Transformasi digital di Puskesmas tidak lagi hanya menjadi pilihan, tetapi suatu keharusan. Hal ini merupakan kunci untuk memastikan pelayanan kesehatan yang dapat diakses, terjangkau, dan berkualitas.

Dalam melihat manfaat dari transformasi digital di Puskesmas, Dr. Maria Rodriguez, seorang pakar kesehatan masyarakat, mengungkapkan, Efisiensi pelayanan dan kualitas perawatan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui penggunaan teknologi. Rekam medis elektronik, telemedicine, dan sistem manajemen informasi pasien adalah alat-alat yang memungkinkan Puskesmas untuk memberikan pelayanan yang lebih personal dan berorientasi pada bukti.
Namun, seperti yang dikemukakan oleh Prof. Arief Wijaya, seorang akademisi bidang teknologi kesehatan, "Tantangan besar dalam mengadopsi transformasi digital di Puskesmas meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, isu keamanan data, dan perlunya pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Puskesmas perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan staf mereka untuk memanfaatkan teknologi ini secara optimal.Seiring dengan perkembangan teknologi, Puskesmas di seluruh dunia memiliki peluang untuk mengubah wajah pelayanan kesehatan masyarakat. peneliti akan membahas lebih lanjut manfaat, tantangan, dan potensi transformasi digital di Puskesmas.

Dalam era digital, transformasi digital telah menjadi bagian integral dalam berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan. Menurut The World Health Organization (WHO), transformasi digital dalam pelayanan kesehatan telah menjadi sebuah tren global dan merupakan salah satu cara untuk memastikan pelayanan kesehatan yang inklusif dan berkualitas (WHO, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak, manfaat, dan tantangan yang terkait dengan transformasi digital di Puskesmas. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui tinjauan literatur, wawancara dengan petugas puskesmas, dan observasi langsung di beberapa puskesmas yang telah menerapkan transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipilih untuk studi ini adalah metode kajian literatur. Metode ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti melakukan proses membaca, pencatatan, dan pengolahan data dari buku, jurnal, artikel, laporan, atau sumber pustaka lain yang terkait dengan tujuan penelitian. Informasi yang

terhimpun tersebut kemudian dianalisis untuk menjadi dasar informasi yang mendalam dalam laporan penelitian. Metode kajian literatur memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian tanpa melakukan penelitian lapangan. Pendekatan ini menitikberatkan pada eksplorasi terhadap informasi yang telah ada, memungkinkan pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti tanpa melibatkan pengumpulan data dari lapangan. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali and Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dengann menganalisis artike yang dijadikan rujukan dalam penelitian. Artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Astria Khairizah,Irwan Noor dan Agung Suprapto (2018)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja	Tidak meneliti Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	H1
2	Salmawati (2021)	Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung (0,216) dengan tingkat signifikansi 0,015 (signifikan) maupun tidak langsung (0,485) dan dominan (Nilai z hitung (5,83) lebih besar dari Nilai z mutlak (1,96)) terhadap kinerja pegawai dan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Tidak meneliti Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	H1

		variabel beban kerja berpengaruh langsung (0,090) dengan tingkat signifikansi 0,018 (signifikan) dan tidak langsung (0,005) namun tidak dominan (Nilai z hitung (0,6079) lebih kecil dari Nilai z mutlak (1,96)) terhadap kinerja pegawai serta variabel motivasi kerja (0,671) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.			
3	Rayka Dantyo Prakoso Endang Siti Astuti Ika Ruhana (2014)	Linkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Tidak meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	H2
4	Yuyut Dwi Astutik (2021)	Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada UPT SMP Negeri 12 Gresik.	Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	H2
5	Gito Septa Putra1 dan Jhon Fernos2 (2023)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan	H3

		perindustrian kota			
6	Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Tidak meneliti pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.	H3

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan**,** analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian. Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan**,** analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang ketika orang tersebut berusaha untuk mengubah perilaku orang lain sesuai yang diinginkannya (Supriyanto, 2015); (Supriyanto, 2021); (Supriyanto, 2022). Dalam perusahaan gaya kepimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagi cara untuk mempengaruhi bawahannya, cara inilah yang mencerminkan sikap dan gambaran gaya kepemimpinanya. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok. Terdapat berbagai prinsip atau konsep dalam gaya kepemimpinan yang telah dikenal dan dikembangkan oleh para ahli selama bertahun-tahun. Berikut ini adalah beberapa prinsip atau konsep umum yang sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan:

1. Gaya otoriter atau autokratik
   Seorang pemimpin otoriter cenderung membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan. Ia memberikan perintah dengan tegas dan mengharapkan ketaatan penuh dari bawahan.
2. Gaya demokratis atau partisipatif
   Seorang pemimpin demokratis melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Ia mendorong partisipasi aktif, mendengarkan masukan, dan mempertimbangkan opini dari orang-orang di sekitarnya sebelum membuat keputusan.
3. Gaya transformasional
   Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka mendorong inovasi, kreativitas, dan perubahan yang positif dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan , jika Gaya Kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan adalah dari latar belakang seorang pemimpin, kondisi lingkungan kerja, pengalaman sebelumnya dan dari kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, pemimpin dapat lebih memahami bagaimana mereka dapat mengoptimalkan gaya kepemimpinan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan didalam organisasi dan tim kerja. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Gaya Kepemimpinan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memilih pemimpin denga bijak dan menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan, dimana dalam kemajuan perusahaan sosok yang paling penting adalah pemimpin. Pemimpin yang baik dan sesuai tempatnya akan membatu kemajuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2019); (Wahyuni et al., 2021); (Rahmaizzaty and Nuridin, 2023).

Pengaruh Linkungan Kerja terhadap Kinerja.

Menurut (Soetjipto, 2008) Linkungan Kerja adalah berbagai hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatakan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila para karyawan dapat merkontribusi besar kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pencapaian dan kemajuan perusahaan.

Prinsip-prinsip atau konsep-konsep lingkungan kerja adalah seperangkat panduan dan norma yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, produktif, dan inklusif bagi karyawan. Prinsip-prinsip ini membentuk dasar bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebutuhan fisik, emosional, dan psikologis para karyawan terpenuhi. Beberapa prinsip utama atau konsep yang umumnya dianggap penting dalam merancang lingkungan kerja yang efektif meliputi: Keamanan dan Kesehatan, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi, Keterlibatan Karyawan, Kebijakan Inklusif, Pengembangan Karir dan Pelatihan, Komunikasi Efektif, Pengakuan dan Penghargaan, Fleksibilitas, Budaya Organisasi yang Positif, Perencanaan Ruang Kerja. Mematuhi prinsip-prinsip ini membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berdaya saing yang mampu mendukung kesejahteraan dan pertumbuhan para karyawan, serta kesuksesan jangka panjang perusahaan itu sendiri.

Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, jika Linkungan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja akan dipersepsikan baik pula, begitu

juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.(Ronal and Hotlin, 2019)

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Linkungan Kerja adalah hubungan antarkaryawan, antar atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Sihombing (2004:78) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi." (Arjun et al., 2022). Linkungan Kerja berperan terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh:(Arjun et al., 2022), (Ronal and Hotlin, 2019) dan (Sare et al., 2023)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak . Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. (Rosalina and Wati, 2020). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan.

Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas- tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai. (Gito Septa Putra and Jhon Fernos, 2023)

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Disiplin Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketepatan seorang

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya maka semakin baik kinerja karyawan itu sendiri dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Strisno (2009:94-97) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

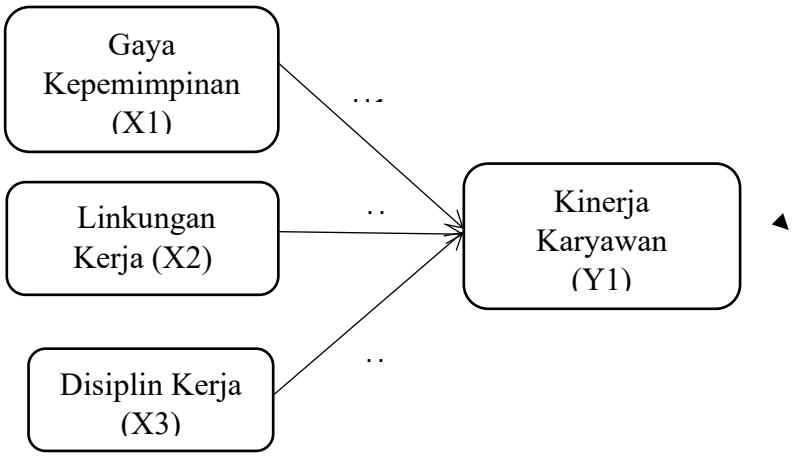
1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan , ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mahfudiyanto, 2022), (Gito Septa Putra and Jhon Fernos, 2023) dan (Yuliantini and Suryatiningsih, 2021)

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini :

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Kepemimpinan, Linkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Beban Kerja: Penelitian yang dilakukan oleh Tine Yuliantini dan Suryatiningsih pada tahun 2021 menghasilkan bahwa Beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia dengan nilai original sample 0,313 dan T-Statistic 2,377 > 1,96. Yang artinya beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yuliantini and Suryatiningsih, 2021).

2. Motivasi kerja : penelitian yang dilakukan oleh Gito Septa Putra dan Jhon Fernos pada tahun 2023 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang (Gito Septa Putra and Jhon Fernos, 2023).
3. Disiplin Kerja: penelitian yang dilakukan oleh (Mahfudiyanto, 2022); (Gito Septa Putra and Jhon Fernos, 2023), (Yuliantini and Suryatiningsih, 2021) menghasilkan bahwa disiplin bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan artikel ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tiga faktor utama: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan pencapaian tujuan karyawan. Kedua, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, relasi interpersonal yang baik, serta dukungan sistem organisasi memengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan. Ketiga, tingkat disiplin kerja individu dalam mematuhi prosedur dan tanggung jawabnya berdampak langsung pada kinerja. Keberhasilan dalam menjaga disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan capaian target kinerja dan kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, kesimpulan utama dari artikel ini adalah bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang mendukung, dan tingkat disiplin karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam riset selanjutnya, hipotesis-hipotesis ini dapat menjadi landasan penting untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deeppublish: Yogyakarta*.

Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, *1*(12), 3656–3673. https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268

Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, *17*(2), 278. https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84

Gaya, P., Dan, K., Kerja, L., & Palopo, U. M. (n.d.). *ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331 M.Farhan, M.Kasran, Suparni Pengaruh Gaya …. 10*(1), 356–367.

Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 617–629. https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210

Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 14–19. https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156

Khairizah, A., Noor, I., & Suprapto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, *3*(7), 1268–1272.

Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, *6*(2), 1772–1783. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237

Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, *6*(1), 024. https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519

Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *24*(1). https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943

Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406

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

Sare, M. S., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(4), 557–563.

Sudiarhta, A. H. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license. *Jurnal RisetManajemen Dan Bisnis (JRMB) FakultasEkonomi UNIAT*, *5*(2), 29–40. http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402

Supriyanto, A. (2015) 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja bisnis yang dimediasi oleh biaya dan pemasaran berbasis output', *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2).

Supriyanto, A. *et al.* (2021) 'Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0', *Janaka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), pp. 55–65.

Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).

Supriyanto, A. (2022) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El-Hekam*, 7(1), pp. 69–82.

Wahyuni, D., Srihandayani, C. M., & ... (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Upt Smp Negeri 12 Gresik. *Journal of Sustainability …*, *1*(1), 44–55. http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/3387

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *6*(2), 104–120. https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255