

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Citra Sentosa

Yunita Maulinda , Alfiyani Rizkha Ayu , Dimas Tri Meityas Pamungkas ,
Fendi Arya Krisdianto

Universitas Semarang

Alamat: Jl. Soekarno Hatta, RT.7/RW.7, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan,
Kota Semarang, Jawa tengah

Korespondensi penulis: yunitamaulinda330@gmail.com

Abstract. *Employee performance is the main key in a company. Employee performance is influenced by several factors, including leadership style, teamwork, work discipline. This research aims to determine the influence of leadership style, teamwork, work discipline at PT Wana Citra Sentosa. This type of research is research using quantitative research methods. The population determined in this research is employees at PT Wana Citra Sentosa, totaling 54 people. In sampling, the technique used is the Probability Sampling technique using a simple random sampling technique. The data collection method is the analysis method, namely the multiple linear regression method. The data was processed using SPSS (Statistical Program for Social Science) version 25. The research results showed that the independent variables leadership style, teamwork, work discipline had a positive and significant effect on the dependent variable employee performance at PT Wana Citra Sentosa.*

Keywords: *Leadership Style, Teamwork, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja karyawan adalah kunci utama dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu gaya kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja pada PT Wana Citra Sentosa. Jenis penelitian ini yaitu penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT Wana Citra Sentosa yang berjumlah 54 Orang. Pada pengambilan sampel, teknik yang digunakan yaitu teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan datanya adalah metode analisisnya yaitu metode regresi linier berganda. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT Wana Citra Sentosa.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dengan adanya persaingan antar instansi tentunya dapat memotivasi sebuah organisasi dalam melakukan evaluasi kinerjanya. Kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pimpinannya. Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang karena dapat mengerjakan suatu tugas yang dilimpahkan kepadanya yang didasari atas kompetensi, pengalaman, ketekunan.

Bulan	Shift 1			Shift 2		
	Target	Output Produksi	Persentase Tercapai %	Target	Output Produksi	Persentase Tercapai %
Januari	75.000	72.913	97,21	75.000	72.713	96,95
Februari	73.000	65.324	87.09	73.000	54.834	75,11

Maret	75.000	54.671	72,89	75.000	76.134	101,5
April	75.000	55.771	74,36	75.000	43.031	57,37
Mei	75.000	54.900	73,2	75.000	54.911	73,21
Juni	75.000	62.134	82,84	75.000	43.910	58,54
Juli	75.000	51.786	69,05	75.000	73.352	97,80
Agustus	73.000	41.744	57,18	73.000	49.139	67,31
September	75.000	51.885	69,18	75.000	54.471	72,63
Oktober	73.000	58.641	80,33	73.000	70.592	96,70
November	75.000	68.213	90,95	75.000	71.416	95,22
Desember	75.000	73.202	97,6	75.000	43.044	57,39
Total		711.184	865		707.547	950

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan mengenai output produksi hasil kinerja karyawan PT Wana Citra Sentosa tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi jumlah output produksi dimana jumlah produksi pada shift 2 lebih kecil dibandingkan shift 1. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan rendah, hal ini dikarenakan beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yaitu suatu hal yang penting dan sangat perlu diperhatikan. Menurut Batubara (2020) gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pimpinan dalam proses mengarahkan dan memengaruhi karyawannya. Hasil penelitian Bukit et al., (2019) menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Dewi (2019) menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif (berlawanan arah) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tailan et al., (2021) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan suatu kemampuan, talenta, pengalaman, serta latar belakang yang berbeda-beda yang berkumpul bersama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hadi pada penelitian Hidayat (2021) menjelaskan dimana kerjasama tim adalah suatu kelompok kecil orang dengan suatu keahlian yang saling menyempurnakan serta mempunyai komitmen guna mencapai tujuan yang diinginkan, tujuan-tujuan kinerja serta pendekatan yang mereka jadikan tanggungjawab bersama. Hasil penelitian Yaqin et al., (2023) menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Hilmawan (2020) menyatakan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap atau suatu perilaku yang mengikuti suatu organisasi baik lisan ataupun tulisan. Menurut Hidayat (2021) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menaati suatu peraturan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Ekhsan (2022) menyatakan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, data absensi karyawan serta berbagai sumber jurnal yang telah diuraikan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wana Citra Sentosa)”.

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Citra Sentosa?
- b. Bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Citra Sentosa?
- c. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Citra Sentosa?

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu perolehan pelaksanaan suatu kegiatan serta program perusahaan dalam mewujudkan tujuan, target, visi, dan misi (Agustin et al., 2019).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku serta strategi, hasil dari gabungan dari gagasan, keterampilan, sifat, sikap, yang sering digunakan oleh seorang pemimpin guna memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Nisyak (2016) kepemimpinan merupakan memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu hal dengan baik guna mencapai hasil yang diinginkan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kesanggupan, pengalaman serta latar belakang yang berbeda dan berkumpul guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Tailan

et al., 2021). Menurut Hamiruddin et al., (2019) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang mengerjakan tugas secara bersama-sama atau kelompok supaya pekerjaan menjadi mudah dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Syafrina (2017) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya apabila tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dirancang untuk memengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang telah dimiliki bawahannya sehingga target dan tujuan organisasi dapat tercapai Tampi (2014).

Hasil penelitian Agustin et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim adalah sekumpulan individu yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana individu yang ada didalamnya merupakan orang yang memiliki aturan dan sistem kerja yang jelas serta saling berkoordinasi antara satu individu dengan individu lainnya (Lestari & Wahyuni, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Luh De Puryatini Putri (2017) bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

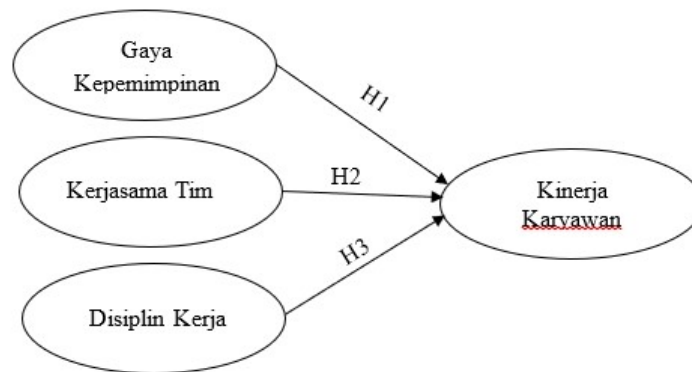
Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mahfudiyanto (2022) disiplin kerja adalah sikap yang terdapat pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap suatu aturan serta ketetapan yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian Novanda Isrofani & Chaerudin (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Terdapat 2 variabel pada penelitian ini yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan, kerjasama tim, disiplin kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah definisi operasional. Perusahaan yang diteliti yaitu PT. Wana Citra Sentosa yang terletak di desa Margorahayu, kec. Karangawen, Kab. Demak, Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini yaitu 54 karyawan dari perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer (data penyebaran kuisioner 54 karyawan) dan data sekunder (jurnal, literasi, internet, media cetak). Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Dan untuk pengukuran variabel dan skala yang digunakan dalam penelitian di uji dengan bantuan aplikasi penolahan data yaitu IMB SPSS, yang di dalamnya terdapat uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan uji T serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa uji validitas menyatakan semua indikator dalam penelitian ini layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian, karena hasil koefisien korelasi $> r$ tabel. Pada uji reliabilitas juga dihasilkan koefisien alpha $> 0,60$, sehingga hasil kuesioner dikatakan reliabel. Dalam hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa semua data menunjukkan terdistribusi normal, karena nilai Asym. Sig (2-tailed) $> 0,50$. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independent memiliki nilai toelarnce $>$

0,10 dan nilai VIF < 10, artinya pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya yaitu pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.039	1.623		1.872	.067		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.185	.084	.225	2.195	.033	.781	1.281
	KERJASAMA TIM	.304	.099	.359	3.065	.004	.596	1.677
	DISIPLIN KERJA	.343	.122	.354	2.817	.007	.518	1.929

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah dengan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear yang mempresentasikan hubungan antar variabel-variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,225 X_1 + 0,359 X_2 + 0,354 X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,225 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X2) sebesar 0,359 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik kerjasama tim, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X3) sebesar 0,354 bernilai positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,195 bernilai positif dengan hasil signifikansi sebesar 0,033 < dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kerjasama Tim nilai t hitung sebesar 3,065 bernilai positif dengan hasil signifikansi sebesar 0,004 < dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar 2,817 bernilai positif dengan hasil signifikansi sebesar 0,007 kurang dari tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.567	1.287	2.285

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KERJA SAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square (R²) adalah 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa 56,7% kinerja karyawan dapat diterangkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja sedangkan 43,3% dapat dijelaskan menggunakan variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan PT Wana Citra Sentosa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi, dapat diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,195 lebih besar dari t tabel 1,67 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim yang dijalankan oleh PT Wana Citra Sentosa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi, dapat diperoleh nilai t hitung variabel kerjasama tim sebesar 3,065 lebih besar dari t tabel 1,67 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dijalankan oleh PT Wana Citra Sentosa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi, dapat diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,817 lebih besar dari nilai tabel 1,67 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wana Citra Sentosa yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wana Citra Sentosa. (2) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wana Citra Sentosa. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wana Citra Sentosa. Saran penelitian yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut: upaya yang dapat dilakukan pimpinan PT Wana Citra Sentosa agar melakukan evaluasi terhadap karyawan sehingga dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi dalam pekerjaan serta mendapatkan solusi yang tepat untuk menyelesaikan suatu masalah. Upaya yang dapat dilakukan supaya karyawan dapat bekerja dengan giat yaitu dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Upaya yang dapat dilakukan supaya karyawan bekerja dengan teliti yaitu dengan cara memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan supaya karyawan paham cara mengerjakannya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- 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/mahardhika.v17i2.84>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 138–151.

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>

- Hasibuan, zuhria husnia. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. *Pekan Ilmiah Dosen*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kabupaten serang. *Jurnal Rekaman*, 5(3), 641–653.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
- Luh De Puryatini Putri, N. K. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- 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>
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 1–21.
- Novanda Isrofani, A., & Chaerudin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 307–317. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.870>
- Rorimpandey, L. (2013). Analisis Sistem Pembayaran Melalui Cryptocurrency Dalam Perspektif Ekonomi Global. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2233–2244. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=129733&val=1025>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2023). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 62–71. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page62>