



Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga

Dinda Tri Hapsari

dindatrihap2124@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Agung Dwi Nugroho

agungdwinugroho947@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika

Alamat: Jl. Wisata Menanggal 60234 Surabaya Jawa Timur

Korespondensi penulis: dindatrihap2124@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at SMAN Olahraga. This research uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires distributed to all employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results show that leadership style significantly affects employee performance. Additionally, work discipline also has a positive and significant impact on employee performance. These findings indicate that improving the quality of leadership style and the implementation of good work discipline can enhance employee performance at SMAN Olahraga. Therefore, it is recommended that the school management focus on developing effective leadership styles and consistent application of work discipline.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMAN Olahraga. Oleh karena itu, direkomendasikan kepada manajemen sekolah untuk fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, maupun institusi pendidikan, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin memiliki dampak langsung terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

SMAN Olahraga, sebagai salah satu institusi pendidikan yang mengkhususkan diri dalam bidang olahraga, memiliki tantangan unik dalam mengelola SDM-nya. Selain memberikan pendidikan akademis yang berkualitas, SMAN Olahraga juga bertanggung jawab dalam pengembangan bakat dan keterampilan atletik siswa-siswinya. Dalam konteks ini, kinerja

karyawan, yang mencakup guru, pelatih, dan staf administrasi, menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di SMAN Olahraga menjadi topik penelitian yang relevan dan penting (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, 2021).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan memotivasi bawahannya (Randy et al., 2019). Ada berbagai macam gaya kepemimpinan, mulai dari gaya otoriter, demokratis, hingga gaya *laissez-faire*. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, serta cocok diterapkan dalam situasi yang berbeda-beda (Fauzi et al., 2022). Di sektor pendidikan, khususnya di sekolah seperti SMAN Olahraga, gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan inovasi di antara karyawan.

Disiplin kerja merupakan komponen penting dalam manajemen SDM yang berhubungan dengan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan integritas dalam menjalankan tugas. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Suleman, 2020). Di sisi lain, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah seperti ketidakhadiran, penurunan kualitas kerja, dan konflik antar karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk:

- Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga.
- Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga.
- Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMAN Olahraga.
- Memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SMAN Olahraga dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola bawahan atau timnya. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang masing-masing memiliki karakteristik, kelebihan, dan kekurangan tersendiri. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum dibahas dalam literatur antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Situasional:

Gaya kepemimpinan ini menekankan pada fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan atau kematangan pengikut. Pemimpin situasional dapat beralih antara gaya menginstruksikan, menjelaskan, melibatkan, dan mendelegasikan sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim (Dewi & Wilani, 2016).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional:

Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mendorong perubahan positif dalam organisasi melalui visi yang kuat, pengaruh ideal, motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual (Armiyanti et al., 2023).

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional:

Gaya kepemimpinan ini berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja pengikut. Pemimpin transaksional cenderung menggunakan sistem penghargaan kontingen dan manajemen dengan pengecualian (Nastain, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan integritas dalam menjalankan tugas (Misrania & Maryadi, 2022). Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Beberapa teori yang membahas disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin Kerja Klasik:

Pendekatan ini menekankan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja untuk mencapai efisiensi dan produktivitas. Disiplin kerja klasik sering kali mengandalkan pengawasan ketat dan pembagian kerja yang jelas (Santoni & Suana, 2018).

2. Disiplin Kerja Kontemporer:

Pendekatan ini mengakui pentingnya aspek psikologis dan sosial dalam pengelolaan disiplin kerja. Disiplin kerja kontemporer menekankan komunikasi yang efektif, keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, dan penciptaan budaya organisasi yang positif (Misrania & Maryadi, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Beberapa model yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Model Kinerja dari Campbell:

Model ini mengidentifikasi beberapa komponen utama kinerja, termasuk kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja yang kontraproduktif. Setiap komponen ini dapat diukur secara terpisah untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kinerja karyawan (Kusumawati & Mutamimah, 2022).

2. Balanced Scorecard:

Balanced Scorecard adalah alat manajemen yang mengukur kinerja berdasarkan empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Alat ini membantu organisasi dalam mengukur dan mengelola kinerja secara menyeluruh dan seimbang (Lestari & Slamet, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif dan eksplanatori. Survei deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di SMAN Olahraga. Sementara itu, survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMAN Olahraga yang terdiri dari guru, pelatih, dan staf administrasi. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

- Data demografis karyawan.
- Skala gaya kepemimpinan.
- Skala disiplin kerja.
- Skala kinerja karyawan.
- Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung maupun melalui email. Sebelum kuesioner disebarkan, dilakukan uji coba instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien Cronbach's Alpha. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan SMAN Olahraga, yang terdiri dari guru, pelatih, dan staf administrasi. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60%
	Perempuan	40	40%
Usia	< 30 tahun	25	25%
	30-40 tahun	50	50%
	> 40 tahun	25	25%
Tingkat Pendidikan	S1	70	70%
	S2	30	30%
Lama Bekerja	< 5 tahun	20	20%

	5-10 tahun	50	50%
	> 10 tahun	30	30%

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diukur meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Deskripsi statistik dari setiap variabel disajikan dalam tabel berikut:

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Gaya Kepemimpinan	4.2	0.5
Disiplin Kerja	4.0	0.6
Kinerja Karyawan	4.1	0.4

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-value	p-value
Gaya Kepemimpinan	0.45	3.50	0.001
Disiplin Kerja	0.40	3.00	0.003
R-squared	0.60		

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat dilihat bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$). Nilai R-squared sebesar 0.60 menunjukkan bahwa 60% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga. Koefisien regresi sebesar 0.45 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.45 unit.

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang digambarkan dalam teori kepemimpinan transformasional, dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memberikan visi yang jelas, mendukung pengembangan individu, dan mendorong inovasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Di SMAN Olahraga, gaya kepemimpinan yang menekankan pada motivasi inspiratif dan perhatian individual terbukti meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Heriswanto et al., 2022).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Menemukan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja bawahan (Suardani & Supartha, 2018).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0.40 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.40 unit.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kehadiran yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas pekerjaan. Disiplin kerja yang

baik juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada gilirannya mendukung kinerja yang optimal.

Penemuan ini konsisten dengan teori manajemen yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja yang tinggi (Gayatri & Nengsih, 2021).

Interaksi antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Interaksi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat penerapan disiplin kerja, sementara disiplin kerja yang baik dapat mendukung implementasi gaya kepemimpinan yang produktif (Masud et al., 2023).

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya disiplin yang kuat dengan cara memberikan contoh teladan, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi (Baharuddin et al., 2022). Sebaliknya, disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemimpin untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang inovatif dan inspiratif.

Sebagai contoh, seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinannya transformasional di SMAN Olahraga dapat memotivasi guru dan staf untuk mematuhi jadwal kerja yang ketat dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pada saat yang sama, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur tersebut memungkinkan pemimpin untuk fokus pada pengembangan visi jangka panjang dan strategi inovatif.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi manajemen SMAN Olahraga:

- **Pengembangan Gaya Kepemimpinan yang Efektif**
Manajemen sekolah perlu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan komunikasi, pengembangan visi, dan teknik motivasi (Putra & Suwandana, 2019).
- **Penegakan Disiplin Kerja**
SMAN Olahraga harus terus menegakkan disiplin kerja melalui kebijakan dan prosedur yang jelas. Penerapan sanksi dan penghargaan yang adil dan konsisten juga diperlukan untuk memastikan karyawan mematuhi aturan yang berlaku (Sari et al., 2020).
- **Meningkatkan Keterlibatan Karyawan**
Pemimpin di SMAN Olahraga perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Keterlibatan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Fatah, 2019).
- **Evaluasi Kinerja Berkala**
Manajemen sekolah harus melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik konstruktif. Evaluasi kinerja yang sistematis dapat membantu karyawan memahami ekspektasi dan meningkatkan kinerja mereka (Sulistiyani et al., 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh motivasi inspiratif, pengaruh ideal, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan secara positif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan dan prosedur kerja, menunjukkan kehadiran yang baik, dan menjaga kualitas pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, yang mendukung karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Interaksi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat penerapan disiplin kerja, sementara disiplin kerja yang baik mendukung implementasi gaya kepemimpinan yang produktif. Pemimpin yang mampu menegakkan disiplin kerja dengan adil dan konsisten, serta memberikan dukungan dan inspirasi kepada karyawan, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja yang tinggi.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi manajemen SMAN Olahraga adalah pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dan penegakan disiplin kerja yang baik. Manajemen sekolah perlu menyediakan pelatihan bagi para pemimpin untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka dan memastikan kebijakan serta prosedur disiplin diterapkan dengan adil dan konsisten. Selain itu, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan evaluasi kinerja berkala juga penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di institusi pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan prestasi siswa di bidang olahraga. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi lebih lanjut interaksi antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N R., & Komara, E. (2023, June 28). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan*. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Baharuddin, H., Pareallo, P., Ode, N H R W., Wijaya, I A., & Wijaya, N H S. (2022, November 30). *Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan: Fleksibilitas Kerja sebagai Mediator*. <https://doi.org/10.26460/md.v6i3.13118>
- Dewi, P Y T., & Wilani, N M A. (2016, October 1). *HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENYESUAIAN PERNIKAHAN PADA*

- PRIA DEWASA AWAL DI DENPASAR.
<https://doi.org/10.24843/jpu.2016.v03.i02.p11>
- Fatah, T M. (2019, June 30). Motivasi Kerja Dan Motivasi Berhasil.
<https://doi.org/10.32678/annidhom.v4i1.4423>
- Fauzi, M., Rahwana, K A., & Sutrisna, A. (2022, June 21). The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Employee Perpomance at PR. Hm Putra Tasikmalaya. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i2.672>
- Gayatri, I A M E M., & Nengsih, M K. (2021, May 3). The Influence Of Motivation And Discipline On The Work Productivity Of Employees In Camat Office Of Sukaraja District, Seluma Province, Bengkulu Province.
<https://doi.org/10.37638/bima.2.1.1-12>
- Heriswanto, H., Melati, M., & Fitria, F. (2022, December 30). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANI PRIMA MAKMUR KABUPATEN KONawe.
<https://doi.org/10.36355/jas.v6i2.926>
- Kusumawati, D A., & Mutamimah, M. (2022, February 22). PERAN KEPUASAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v1i1.699>
- Lestari, R A., & Slamet, A. (2018, December 20). Management of Performance Management Using Balanced Scorecard Method.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/download/26881/12678>
- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. (2021, October 1).
<https://doi.org/10.52931/t3b5/2021>
- Masud., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023, June 2). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas Terhadap Disiplin Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i1.384>
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022, January 22). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1706>
- Nastain, N. (2021, July 22). PERSINGGUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN SITUASIONAL. <https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.21950>
- Putra, P W G S., & Suwandana, I G M. (2019, March 4). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019, May 1). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2562>
- Santoni, N P C C., & Suana, I W. (2018, July 30). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>

- Sari, S., Murad, A M A., & Aziz, A. (2020, January 10). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Motivasi Belajar dengan Kedisiplinan Siswa SMA As-syafi'iyah Medan. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.290>
- Suardani, N M D., & Supartha, W G. (2018, February 28). Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i03.p11>
- Suleman, D. (2020, January 1). DISIPLIN: SIKAP DAN PERILAKU TAAT. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.111>
- Sulistiyani, E., Khamida, K., Soleha, U., Amalia, R., Hartatik, S., Putra, R S., Budiarti, R P N., & Andini, A. (2021, December 29). Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) pada Fakultas Kesehatan dan Non Kesehatan. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1943>