

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENERAPAN SOP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA TBK

Sylvia Alysia¹, M. Tony Nawawi²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: sylvia.115190382@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: tonyn@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-08-2022, revisi: 12-10-2022, diterima untuk diterbitkan: 07-12-2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi *sales and marketing* PT Victoria Care Indonesia Tbk. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini sebanyak 114 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diolah dengan SmartPLS versi 3. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penerapan SOP, kinerja karyawan, implementasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the effect of leadership style, work discipline, and standard operating procedure application on employee performance at PT Victoria Care Indonesia Tbk. The research design used in this research is a descriptive research design. The population of this research is the Sales and Marketing division at PT Victoria Care Indonesia Tbk. The sampling method used in this study is non-probability sampling with purposive sampling technique. The sample of this research is 114 respondents. Data collection technique were carried out through questionnaires and it was processed by SmartPLS version 3. The results obtained in this study are the effect of leadership style have a positive but not significant effect on employee performance. Meanwhile, the variables of work discipline and standard operating procedure have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership style, work discipline, standard operating procedure application, employee performance, implementation

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

(Dessler, 2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memerhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan. Di era sekarang, kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi dan berkualitas tinggi untuk sebuah perusahaan sangatlah penting demi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam memenuhi akan hal ini, seorang karyawan membutuhkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah proses seseorang dalam memengaruhi orang lain atau kelompok untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan atau bagaimana tugas tersebut

sepantasnya dilaksanakan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kegiatan perusahaan terdapat banyak peraturan yang wajib dipatuhi oleh karyawan-karyawan perusahaan. Salah satunya dalam mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam menjalani suatu kegiatan, karyawan harus mengikuti alur dari standar operasional perusahaan. Dengan demikian suatu kegiatan akan berjalan sesuai prosedur perusahaan dan secara terstruktur serta dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan.

Penerapan standar operasional prosedur perusahaan akan membuat perusahaan menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien. Berpacu pada kinerja karyawan, produktivitas, hingga efektivitas dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Sebelum menjalankan kegiatan, karyawan dapat memperhatikan standar operasional prosedur terlebih dahulu yang mencakup seluruh alur kegiatan karena hal ini dapat menuntun karyawan menjalankan kegiatan secara disiplin dan teratur.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan gaya kepemimpinan dari atasan, kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan, dan juga dilaksanakannya penerapan standar operasional prosedur (SOP). Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dan tidak menjalankan alur kegiatan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada sehingga memicu penurunan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan diharuskan melakukan upaya agar kinerja karyawan meningkat dengan memerhatikan beberapa faktor yang dapat mendukung peningkatan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Dari pemaparan di atas, peneliti mengambil lokasi penelitian di PT Victoria Care Indonesia Tbk yang berlokasi di Puri Indah Financial Tower, Kembangan, Jakarta Barat. PT Victoria Care Indonesia Tbk bergerak di bidang manufaktur kosmetik dan kecantikan. Berdasarkan masalah yang dihadapi lingkungan ini dapat dilihat dari kurangnya terhadap kinerja karyawan karena ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan sudah maksimal perannya terhadap karyawan, serta kurangnya kedisiplinan dan sosialisasi standar operasional prosedur yang dapat mengurangi kinerja karyawan karena bekerja tidak sesuai dengan aturan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk."

Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk?
- c. Apakah penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk?

2. METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah karyawan *sales* dan *marketing* PT Victoria Care Indonesia Tbk dan objek penelitian ini yaitu kinerja karyawan *sales* dan *marketing* pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *sales* dan *marketing* PT Victoria Care Indonesia Tbk dan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 114 responden atau setengah dari seluruh karyawan *sales* dan *marketing*. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 yang akan menganalisis *outer model* yang terdiri dari validitas dan reliabilitas serta *inner model* pada bagian analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini merupakan salah satu rangkaian analisis PLS-SEM yang dilakukan. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup memadai (Ghozali, 2016)

Tabel 1. Hasil Uji *Outer Loadings*

	Gaya Kepemimpinan (GK)	Disiplin Kerja (DK)	Penerapan SOP (PS)	Kinerja Karyawan (KK)
GK1	0,713			
GK2	0,875			
GK3	0,888			
GK4	0,842			
GK5	0,790			
GK6	0,742			
GK7	0,561			
DK3		0,744		
DK4		0,848		
DK5		0,807		
PS1			0,671	
PS2			0,769	
PS3			0,859	
PS4			0,871	
PS5			0,770	
PS6			0,839	
PS7			0,797	
KK1				0,781
KK2				0,820
KK3				0,843
KK4				0,789
KK5				0,859
KK6				0,852
KK7				0,786

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Nilai menunjukkan *outer loadings* pada setiap poin berada pada nilai lebih dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini *valid*.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Pengujian reliabilitas instrumen dalam PLS menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari indikator yang mengukur konstruksinya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,889
Disiplin Kerja	0,746
Penerapan SOP	0,904
Kinerja Karyawan	0,918

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa

instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel pada penelitian ini sudah reliabel atau layak digunakan untuk langkah pengolahan data selanjutnya.

Uji *R-Square*

Nilai *R-Square* bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan mengukur besarnya persentase jumlah variansi dari variabel dependen.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,687

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena *R Square* lebih besar dari 0,67 yaitu 0,687. Artinya setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur akan mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 68,7%. Sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji *Effect Size*

Nilai *f square* dalam memprediksi pada tingkat struktural yaitu 0,35 untuk ukuran efek besar, 0,15 untuk ukuran efek sedang, dan 0,02 untuk efek lemah. (Hair *et al.*, 2014)

Tabel 4. Uji *Effect Size* (F^2)

Variabel	<i>F Square</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,010	Lemah
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,444	Kuat
Penerapan Standar Operasional Prosedur → Kinerja Karyawan	0,104	Sedang

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Berdasarkan hasil perhitungan nilai uji pada *f square*, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki dampak yang lemah sebesar 0,010. Disiplin kerja memiliki dampak yang kuat sebesar 0,444 dan penerapan standar operasional prosedur memiliki dampak yang sedang sebesar 0,104.

Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Tabel 5. Hasil Uji *Goodness of Fit*

Variabel	AVE	R^2
Gaya Kepemimpinan	0,609	
Disiplin Kerja	0,664	
Penerapan SOP	0,639	
Kinerja Karyawan	0,671	
Nilai Rata-Rata	0,646	0,687

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai dari GoF adalah:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,646 \times 0,687}$$

$$\text{GoF} = 0,666$$

Nilai GoF pada penelitian ini yaitu 0,666 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar.

Uji Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai *path coefficient* secara dasar berada pada antara -1 hingga +1, dengan koefisien yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang fundamental dan koefisien -1 menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat (Hair *et al.*, 2014). Dan jika nilai *p values* lebih kecil dari 0,05 dapat dikatakan pengaruh antar variabel yang diuji yaitu signifikan.

Tabel 6. Hasil Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik ((O/STDEV))	P-Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,095	0,097	0,107	0,886	0,376
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,499	0,492	0,102	4,886	0,000
Penerapan SOP -> Kinerja Karyawan	0,329	0,334	0,125	2,624	0,009

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,095 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,499 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficients* penerapan SOP terhadap kinerja karyawan sebesar 0,329 yang menunjukkan arah yang positif. Artinya jika penerapan SOP mengalami peningkatan maka kinerja karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dinyatakan signifikan apabila variabel tersebut memiliki t-statistik di atas 1,96 atau apabila *p-values* di bawah 0,05. Jika *t-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table*, berarti hipotesis didukung atau diterima. Nilai *t-table* yang digunakan adalah > 1,96.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi

Hubungan Variabel	t-statistics	p-values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,886	0,376
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	4,886	0,000
Penerapan SOP -> Kinerja Karyawan	2,624	0,009

Sumber: Hasil SmartPLS versi 3

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki *t-statistics* $0,886 <$ dengan nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,376 lebih besar dari yang ditetapkan yaitu 0,05 artinya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki *t-statistics* $4,886 >$ dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Penerapan standar operasional prosedur memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan memiliki *t-statistics* $2,624 >$ dari nilai *t*-tabel 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,009 lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Diskusi

Gaya kepemimpinan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan pada perusahaan ini meningkat, maka tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dikarenakan karyawan tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dan harus ada tingkat motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri karyawan sendiri untuk meningkatkan kinerja. Indikator gaya kepemimpinan yang paling rendah yaitu mengenai dorongan untuk menyelesaikan tugas bawahan dengan tepat waktu.

Disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja pada perusahaan ini meningkat, maka akan menyebabkan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Indikator disiplin kerja yang paling rendah yaitu kedisiplinan terhadap instruksi.

Penerapan standar operasional prosedur positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika penerapan standar operasional prosedur pada perusahaan ini meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Indikator penerapan standar operasional prosedur yang paling rendah yaitu mengenai perusahaan memiliki standar operasional prosedur.

Berdasarkan jawaban terendah pada indikator kinerja karyawan yaitu karyawan tetap dapat bekerja dengan produktif tanpa diawasi dan dapat mengidentifikasi serta mencari solusi atas masalah yang dihadapi maka disarankan untuk selalu mengawasi dan memonitor karyawan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan produktif.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan.

Saran untuk perusahaan, dalam hal ini peneliti menyarankan PT Victoria Care Indonesia Tbk untuk diadakannya pelatihan (*training*) yang dapat meningkatkan kesadaran bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, menjalankan kegiatan sesuai prosedur pada suatu perusahaan merupakan poin penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semakin meningkat. Dan juga mengatur jadwal untuk sosialisasi standar operasional prosedur perusahaan agar karyawan mengikuti alur dari standar yang ada pada perusahaan.

Saran untuk atasan, agar dapat menjaga dan mempererat hubungan dengan karyawannya serta lebih perhatian dalam mengawasi dan mengontrol pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan agar dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang maksimal.

Saran untuk karyawan, lebih memperhatikan terhadap instruksi dari pimpinan di perusahaan agar berjalan sesuai dengan aturan dan target yang telah ditetapkan.

Saran untuk peneliti selanjutnya, menambah sampel yang lebih banyak dan variabel lain yang mendukung seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Agustine, M. T. & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>
- Akbar, Fahrian Sani (2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur Pada PT Yoofix Digital Indonesia. Yogyakarta.
- Aprianis (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai. Vol 7, No 1
- Efendi, S., Sugiono, E., & Dermanti, E. L. (2021). The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Competence On Employee Performance At The Directorate General Of Human Rights. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1886-1902.
- Effendy, Amil Aidil & Fitria, Juwita Ramadani (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk. Vol 3, No 3
- Handayani, Rima (2019). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. Volume 3, Issue 1, September 2019.
- Hartono, Rudi (2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur dalam Pelaksanaan Kerja Karyawan pada CV Daeng Kuliner Makassar.
- Hidayatullah, Mustopa & Ridwan, Muhammad (2020). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia. Vol 3 No 02: El-Arbah: *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*
- Juliana. (2019). Effect of Application of Standard Operating Procedures on Employee Performance at PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Volume 2 No 1. January 2019, pp 11-16.
- Michael, M. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Mahatma Vidya, Putu Arya (2021). SOP: kepanjangan, definisi, tujuan, dan fungsinya. Retrieved from <https://mekari.com/blog/sop-standard-operating-procedure/>.
- Marcella, J. & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Megantara, Inggar Rizal & Prihatini, Apriatni Endang. Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang. Universitas Diponegoro.

- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Novrianti, Dian dan Jumaren (2019). Pengaruh Standar Operasional dan Fasilitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 14 Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta
- Nugraheni, Ratih, Apriatni, & Budiarmo, Agung (2020). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang
- Nurlia, Rohma (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al Ijarah Indonesia Finance Lampung
- Oktavia, S. & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17193>
- Qotrunnada, Kholida (2022). Teori Kepemimpinan yang Harus dikuasai dan Cara Menerapkannya. Retrieved From detikfinance.
- Rahareng, Shela (2021). The Impact of Implementing Standard Operating Procedures and Supervision on Employee Performance. Volume 4 Nomor 1. Hal 26-33.
- Samcay, Sartika Dewi & Sumiaty. (2022). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai Tangerang. Vol.5, No.3, 274-285.
- Saputri, Lidia, Nasution, Ade Parlaungan, & Zamora, Ramon (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung. Vol 4, No 2
- Saputro, Guntur & Siagian (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. AGORA Vol. 5, No. 3.