

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Usia Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Pada UD. Kerupuk Mandiri

Mita Umi Maghfiroh ^{*1}
Afifatul Sholikhah ²
Muhammad Nur Hidayat ³
Lailatul Musfiroh ⁴
Farichatul Khafidhah ⁵
Nail Miftahul Rohmah ⁶
Nurul Kholifah ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

*e-mail: mitaumi08@gmail.com¹, a.sholikhah@unusida.ac.id², naknung76@gmail.com³,
lailatulmusfiro86@gmail.com⁴, kfarichatul@gmail.com⁵, nailrohmah51@gmail.com⁶,

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami lebih jauh hubungan antara gaya kepemimpinan dan usia kerja terhadap disiplin kerja pada UD. kerupuk mandiri. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan variable bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan usia karyawan (X2), sedangkan variable terikatnya adalah disiplin kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Kerupuk Mandiri. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sample jenuh. Diperoleh sampel sejumlah 34 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam teknik ini menggunakan kuesioner, Hasil dari penelitian yang disajikan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan usia karyawan terhadap disiplin kerja di UD. Kerupuk Mandiri. Selain itu terdapat interaksi antara gaya kepemimpinan dan usia karyawan yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari uji validitas menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, usia karyawan, dan disiplin kerja merupakan variabel yang valid dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian juga dinyatakan normal berdasarkan uji normalitas yang dilakukan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan faktor usia karyawan dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja di suatu perusahaan. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia terkait dengan aspek kepemimpinan dan karakteristik karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Usia Karyawan, Disiplin Kerja

Abstract

The purpose of this study was to further understand the relationship between leadership style and work age on work discipline at UD. kerupuk mandiri. The research method used in this study is a quantitative approach with the independent variable is leadership style (X1) and employee age (X2), while the dependent variable is work discipline (Y). The population in this study were all employees at UD. Mandiri Crackers. The sampling technique uses non probability sampling with saturated sample technique. Obtained a sample of 30 employees. The data collection technique in this technique uses a questionnaire, the results of the research presented in this study indicate that there is an influence between leadership style and employee age on work discipline at UD. Kerupuk Mandiri. In addition, there is an interaction between leadership style and employee age which also affects work discipline. From the validity test, it shows that leadership style, employee age and work discipline are valid variables in this study, the data used in the study are also declared normal based on the normality test conducted, thus, the findings of this study contribute to an understanding of the importance of leadership style and employee age factors in influencing the level of work discipline in a company, the implications of the results of this study can be used as a basis for improving human resource management practices related to aspects of leadership and employee characteristics.

Keywords: Leadership Style, Employee Age, Work Discipline

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi untuk menerapkan aturan dan ketentuan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan tanpa pengecualian. Tingkat kedisiplinan pekerja secara langsung berkorelasi dengan tingkat prestasi kerja yang semakin tinggi, menciptakan karyawan yang memiliki kualitas unggul. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai performa optimal dalam konteks operasional perusahaan. Implementasi disiplin kerja tidak hanya sebagai suatu tuntutan formal, melainkan sebagai fondasi utama untuk membentuk karyawan yang produktif dan berkualitas (Fiannisa et al., 2024)

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan telah diteliti oleh Susanty & Baskoro (2012) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Jaya & Adnyani (2015) yang menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratis maka disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi. Studi mengenai gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan telah diteliti oleh Armawan & Suana (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan UPT. BLK Industri dan Pariwisata Bali. Studi lain mengenai gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan juga diteliti oleh Fiannisa dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dikarenakan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMK Delima Nusantara Medan maka disiplin guru juga akan semakin meningkat, dimana dengan guru yang memiliki kedisiplinan yang kuat maka guru akan lebih bertanggung jawab. Dengan demikian maka guru lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku pada SMK Delima Nusantara Medan. Namun hasil penelitian yang berbeda didokumentasikan oleh (Susanty & Baskoro, 2001), dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian lain yang berbeda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang tidak signifikan didokumentasikan oleh (Jaya, 2015).

Gaya kepemimpinan Laissez-Faire tidak cocok digunakan pada saat kritis karena akan menghambat pengambilan keputusan sedangkan gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan satu arah. Seorang pemimpin otokratis akan mengarahkan orang lain untuk mencapai visinya. Pemimpin cenderung memegang kontrol dan mengambil keputusan sendiri tanpa meminta pendapat orang lain. Pemimpin otokratis cenderung ditakuti oleh pegawainya. Sikap pemimpin yang tegas sering disalah artikan sebagai bentuk emosi atau dianggap terlalu kaku. Meskipun gaya otokratis paling tidak disukai, tapi gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk pengambilan keputusan di saat kritis (Samsudin et al., 2024)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami lebih jauh hubungan antara gaya kepemimpinan dan usia kerja terhadap disiplin kerja pada UD. Kerupuk Mandiri. Seorang pemimpin harus dapat memimpin dan mengarahkan individu atau suatu kelompok agar tercapainya suatu tujuan yang dimana dalam menjalankan tugas para karyawan harus memiliki disiplin yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

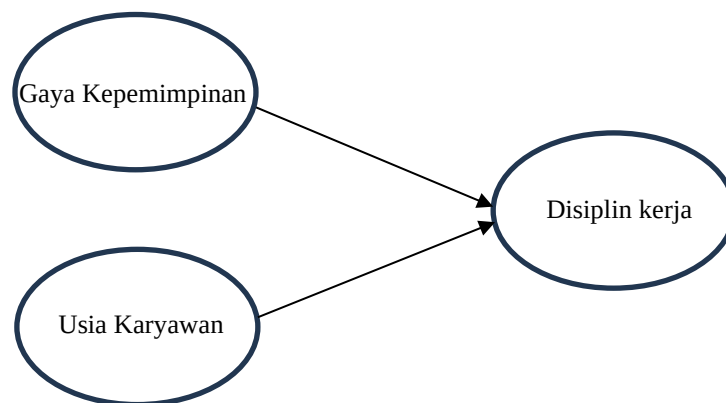
Menurut (Zamora, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: ketetapan waktu datang ke tempat kerja, ketetapan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah digunakan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut (Rahmawati & Handayani, 2022) gaya kepemimpinan demokrasi, adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratis yakni, keputusan dan kebijakan dibuat bersama dengan bawahan, komunikasi berlangsung timbal balik. pemimpin melakukan pengawasan secara wajar terhadap sikap dan tingkah laku bawahan, pemimpin menerima saran dari bawahan, pemberian tugas kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruksi, pemimpin memberikan pujian dan kritik yang seimbang, pemimpin memperhatikan aspek perasaan dari bawahan ketika pemimpin bersikap dan bertindak, adanya suasana yang kondusif dan saling percaya, menghormati dan menghargai antara pimpinan dan bawahan, serta tanggung jawab organisasi dipikul bersama.

Menurut Aryani (2021) kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, tidak mau menerima kritik dan saran, menganggap bawahan sebagai alat semata, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya dan dalam pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan serta bersifat menghukum.

Sedangkan gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas) pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksana pekerjaan kepada bawahan, pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide dan saran, pemimpin menyerahkan sepenuhnya pengambilan keputusan kepada bawahan, pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Armawan (2019) gaya kepemimpinan merupakan sebuah teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap maupun tingkah laku orang lain. Dari teknik kepemimpinan ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan seorang pemimpin dalam memimpin bawahan atau karyawannya. Pembentukan disiplin kerja tentunya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam mengatur kebijakan yang terstruktur dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif sebagai suatu bentuk pencapaian aturan kondisi kerja yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menimbulkan disiplin kerja yang besar kepada setiap karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di UD Kerupuk Mandiri.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh usia karyawan terhadap disiplin kerja di UD Kerupuk Mandiri.

Hipotesis 3: Terdapat interaksi antara gaya kepemimpinan dan usia karyawan terhadap disiplin kerja di UD Kerupuk Mandiri

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di UD. Kerupuk Mandiri yang berlokasi di desa tlasih, kecamatan tulangan, kabupaten sidoarjo. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah

mengenai gaya kepemimpinan dan usia karyawan yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang merupakan variable bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan usia karyawan (X2), sedangkan variable terikatnya adalah disiplin kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Kerupuk Mandiri. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sample jenuh. Diperoleh sampel sejumlah 34 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam teknik ini menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian ini meliputi kuesioner yang diberikan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden tentang gaya kepemimpinan, usia karyawan, serta disiplin kerja sesuai dengan definisi operasional dari masing-masing variable. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Product Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

		Correlations																TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	176	188	399	325	087	001	124	180	053	369	277	119	170	152	145	346
	Sig. (2-tailed)		322	287	019	061	708	995	483	283	767	032	112	504	338	390	413	048
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	175	1	305	361	382	334	198	349	315	078	399	160	263	136	175	313	455
	Sig. (2-tailed)	322		079	036	026	053	282	043	089	668	019	365	132	442	323	072	007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	188	305	1	521	809	365	515	347	365	343	485	472	390	450	352	280	842
	Sig. (2-tailed)	287	079		003	000	034	002	044	034	047	004	005	023	008	041	109	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	399	361	521	1	676	538	492	535	500	601	439	528	482	451	525	798	
	Sig. (2-tailed)	019	036	002		000	001	003	001	000	003	000	009	001	004	007	001	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.1	Pearson Correlation	325	382	809	676	1	704	739	645	628	521	565	468	518	615	424	451	842
	Sig. (2-tailed)	061	026	000	000		000	000	000	002	000	005	002	000	012	007	000	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	087	334	365	538	704	1	668	726	727	562	403	307	395	432	287	562	726
	Sig. (2-tailed)	708	053	034	001	000		000	000	000	001	018	079	053	011	089	000	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	001	198	515	492	739	668	1	667	652	399	308	315	474	360	352	237	666
	Sig. (2-tailed)	995	282	002	003	000	000		000	000	019	078	070	005	036	041	176	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	124	349	347	535	492	726	667	1	674	472	606	530	390	423	516	604	781
	Sig. (2-tailed)	483	043	044	001	000	000	000		000	005	000	001	023	013	002	000	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	180	315	365	500	628	727	652	674	1	437	524	386	527	361	303	455	746
	Sig. (2-tailed)	283	069	034	000	000	000	000	000		010	001	024	001	036	081	007	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.1	Pearson Correlation	053	369	343	500	521	563	399	472	437	1	513	494	382	574	426	456	656
	Sig. (2-tailed)	767	032	047	003	002	001	019	005	010		002	003	026	000	011	007	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.2	Pearson Correlation	369	399	485	601	565	403	308	606	524	513	1	705	517	693	525	648	817
	Sig. (2-tailed)	032	019	004	000	000	018	078	000	001	002		000	002	000	001	000	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.3	Pearson Correlation	277	160	472	439	468	307	315	530	386	494	705	1	563	721	639	444	731
	Sig. (2-tailed)	112	365	005	009	005	078	070	001	024	003	000		001	000	000	009	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.4	Pearson Correlation	119	263	390	528	518	335	474	390	527	382	517	563	1	546	416	350	675
	Sig. (2-tailed)	504	132	023	001	002	053	005	023	001	026	002	001		001	014	043	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.5	Pearson Correlation	170	136	450	482	615	432	360	423	361	574	693	721	546	1	452	497	726
	Sig. (2-tailed)	338	442	008	004	000	011	036	013	036	000	000	000	001		007	003	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.6	Pearson Correlation	152	175	362	451	424	287	362	518	303	429	525	639	416	452	1	432	838
	Sig. (2-tailed)	390	223	041	007	012	099	041	002	081	011	001	000	014	007		011	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.7	Pearson Correlation	145	313	280	525	451	582	237	604	455	456	648	444	350	497	432	1	680
	Sig. (2-tailed)	413	072	109	001	007	000	176	000	007	007	000	009	003	011	000		000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	346	455	642	798	842	726	666	781	746	656	817	731	675	726	638	680	1
	Sig. (2-tailed)	045	007	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000	000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya variable-variabel di atas dinyatakan valid. Ke 16 variabel valid tersebut kemudian akan dilakukan uji realibilitas.

b. Uji Realibilitas

Ghozali (2021) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik cronbach alpha (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya > 0,6.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

Pada tabel menunjukkan bagian Reliability Statistics terlihat nilai Cronbach's alpha item pertanyaan pengetahuan sebesar 0,895 dengan taraf signifikansi 5% dan item pertanyaan sikap nilai Cronbach's alpha sebesar 0,6 dapat dinyatakan bahwa kuesioner telah reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		34	34
Normal Parameters ^a	Mean	3.1176471	.0000000
	Std. Deviation	.73669014	.88111334
Most Extreme Differences	Absolute	.253	.121
	Positive	.138	.121
	Negative	-.253	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.475	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026	.699

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dilakukan dengan model uji Kolmogorov-Smirnov data diperoleh nilai sig lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan normal atau model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normal.

d. Uji F

Ghozali (2021:148), uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka model regresi dapat digunakan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.533	2	9.767	17.176	.000 ^a
	Residual	17.058	30	.569		
	Total	36.591	32			

a. Predictors: (Constant), Usiakerja, Kepemimpinankeja

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y_1

e. Uji t

Ghozali (2021:148), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.039	.473		2.196	.036
GayaKepemimpinan	.375	.181	.358	2.070	.047
UsiaKaryawan	.354	.170	.359	2.076	.046

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

a. Nilai t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 2,070 > t table 1,696 dengan signifikansi 0,047 > 0,05 karena nilai t hitung lebih besar dari t table maka H_a diterima. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

b. Nilai t hitung Usia Karyawan sebesar 2,076 > t table 1,696 dengan signifikansi 0,046 > 0,05 karena nilai t hitung lebih besar dari t table maka H_a dapat diterima. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variable usia karyawan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Usia Karyawan terhadap disiplin kerja pada UD. Kerupuk Mandiri maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan Usia Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD. Kerupuk Mandiri, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta dan Usia Karyawan meningkat pula disiplin kerja dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka disiplin kerja juga semakin buruk.
2. Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif.
3. Secara umum hasil analisis dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan dan Usia Karyawan terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armawan, P. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. 8(8), 5090–5117.
- Aryani. (2021). *tahun ketahun semakin maju . Akan tetapi di Provinsi Nusa Tenggara Barat sehingga disiplin kerja pada karyawan kurang efektif . Dimana UPTD Puskesmas perlu pergi ke kota . pekerjaan . Menurut (Nurjaya & Riswan , 2019) Kepemimpinan adalah suatu untuk men. VIII, 215–229.*
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 7, 43–58.
- Jaya, K. Y. P. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*. 4(9), 2702–2721.

- Rahmawati, U. D., & Handayani, N. (2022). *Analisis gaya kepemimpinan demokratis di subbagian kepegawaian sekretariat daerah kota tangerang selatan*. 2(1).
- Samsudin, A., Prabowo, B., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., Putra, F., & Amsani, D. (2024). *Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan*. 8, 1651–1657.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2001). *Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)*. 77–84.
- Zamora, R. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam*. 7(2).