

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI BATIK
PEKALONGAN**

Raisa Rahma Khairuna

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pekalongan

raisarahma001@gmail.com

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua 35 karyawan, yang juga digunakan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, (2) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, (3) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine and analyze the effect of leadership, motivation, and work discipline on employee performance. The population in this study was all 35 employees who were also used as respondents. The type of data used is primary data using a questionnaire and then analyzed using SPSS 20. The research results conclude that (1) leadership had a negative and insignificant effect, (2) motivation had a positive and significant effect, (3) work discipline had a negative and insignificant effect.

Keywords: Leadership, motivation, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri dengan memaksimalkan kemampuan karyawan dengan berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. MSDM didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan fungsi yang ada. Dalam upaya mengoptimalkan tujuan perusahaan karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan kontribusi yang meliputi kuantitas output, kualitas, jangka, waktukehadiran, sikap kopertif (Nurjaya, 2021)

Dalam upaya mencapai kualitas kinerja yang baik maka kualitas kepemimpinan harus ditingkatkan juga, jika kualitas kepemimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dilakukan secara baik maka motivasi dan disiplin kerja pada karyawan akan terbentuk dengan baik. Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bekerja dengan semangat agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Tanjung et al., 2022). Setiap pegawai memiliki karakter dan kebutuhan yang berbeda sehingga pemimpin perlu memahami karyawannya dalam memberikan motivasi agar mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Rasyid, 2022)

Motivasi merupakan proses perusahaan dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan agar mau bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Widakdo et

al., 2022). Ketika karyawan sudah memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan maka disiplin kerja juga akan menjadi baik.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang tertulis maupun secara langsung dan sanggup menjalankannya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan mampu rela diberikan sanksi (Rompas et al., 2018).

Hubungan teoritis didukung oleh beberapa penelitian yang juga menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rasyid, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Widakdo et al., 2022) dan (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian (Syardiansyah et al., 2021) dan (Salim, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kepemimpinan

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi (pimpinan puncak) dan manajer tertinggi (top manager) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan Manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Semua para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan, kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan untuk memahami apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2015). Kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain atau karyawannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Emeron et al., 2022). Kepemimpinan adalah suatu faktor penting perusahaan dalam menentukan keberhasilan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain hingga orang lain tersebut dengan sukarela melakukan kegiatan bersama dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Busro, 2018). Dari pengertian tersebut, maka kepemimpinan adalah tindakan dari seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi karyawannya untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Tugas pokok pemimpin yang berupa mengelompokkan, mengarahkan, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi pemimpin dalam organisasi (Rivai dan Mulyadi 2018) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: a. Fungsi Intruksi Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. b. Fungsi Konsultasi Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan

bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. c. Fungsi Partisipasi Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya. d. Fungsi Pengendalian Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

H1: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan penggerak individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan (Busro, 2018). Seseorang akan dengan senang hati melakukan pekerjaan apabila memiliki tujuan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologi seseorang yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Sudaryo et al., 2018). Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Beberapa macam faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja, antara lain diantaranya seperti faktor individual dan faktor organisasional..

Motivasi adalah sebuah proses yang berawal dari munculnya kebutuhan dari seorang individu yang kemudian mendorong sebuah tindakan yang menjadi dasar timbulnya tujuan atau imbalan sebagai alasan sebuah kebutuhan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk berkeinginan mencapai tujuan tertentu. Motivasi tinggi dipengaruhi oleh beberapa alasan sehingga menimbulkan kekuatan untuk mengarahkan seseorang untuk berbuat sesuatu dalam rencana mencapai tujuan tertentu (Emron, et al., 2022) Menurut (Bahri & Nisa, 2017), motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya. Dimana tujuan inilah yang menjadikan motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mewujudkan keinginan dalam seorang individu. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan.

H2: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan guna mendorong karyawan untuk mengubah perilaku mereka dan bisa menjadi metode untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan (Salim, 2022). Disiplin kerja diperlukan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab guna mematuhi peraturan perusahaan dengan sukarela. Disiplin kerja merupakan alat untuk mengubah perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma yang berlaku (Hartatik, 2014). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan

dalam mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

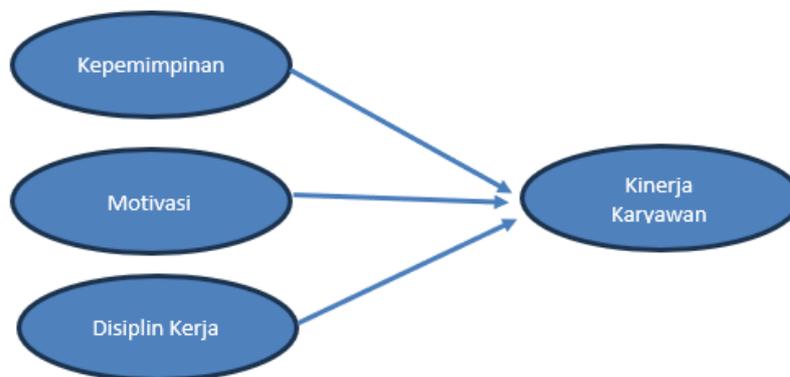
H3: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik individu maupun kelompok suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2018). Kinerja merupakan indikator untuk menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2018). Kinerja karyawan adalah suatu kerja nyata yang dilakukan oleh karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya (Emron, et al., 2022).

Kinerja karyawan menurut adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan dengan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Tingginya kualitas kinerja karyawan pada akan membuat perusahaan mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian kinerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja karyawan, sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya. Apabila penilaian tersebut dilakukan dengan baik, tertib, dan benar, maka akan dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas kerja perusahaan dan karyawannya (Handoko, 2021). Penilaian kinerja sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan maupun perusahaan, maka perlu adanya ukuran yang dapat menjadi acuan dalam penilaian kinerja. Pengukuran kinerja memuat unsur-unsur yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2016).



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal, pengambilan data menggunakan survai dengan kuesioner yang diisi oleh responden. Objek pada penelitian ini adalah karyawan home industri Batik Pekalongan. Teknik sampling pada penelitian ini adalah dengan metode *non probability sampling* sebanyak 35 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Instrumen utama digunakan untuk memperoleh data yang disusun secara sistematis yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dari ketiga variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin kerja
- e = Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Distribusi Pertanyaan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	X1.1	0,761	>0,283	Valid
	X1.2	0,718	>0,283	Valid
	X1.3	0,695	>0,283	Valid
	X1.4	0,811	>0,283	Valid
	X1.5	0,834	>0,283	Valid
Motivasi	X2.1	0,656	>0,283	Valid
	X2.2	0,755	>0,283	Valid
	X2.3	0,716	>0,283	Valid
	X2.4	0,704	>0,283	Valid
	X2.5	0,684	>0,283	Valid
	X2.6	0,820	>0,283	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,694	>0,283	Valid
	X3.2	0,745	>0,283	Valid
	X3.3	0,623	>0,283	Valid
	X3.4	0,494	>0,283	Valid
	X3.5	0,631	>0,283	Valid

Kinerja Karyawan	Y.1	0,730	>0,283	Valid
	Y.2	0,550	>0,283	Valid
	Y.3	0,669	>0,283	Valid
	Y.4	0,305	>0,283	Valid
	Y.5	0,667	>0,283	Valid
	Y.6	0,414	>0,283	Valid

Hasil uji validitas dari tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan terlihat bahwa nilai validitas untuk tiap item pertanyaan memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga item pertanyaan dinyatakan valid

Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Syarat	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,820	>0,60	Reliabel
Motivasi	0,809	>0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,621	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,565	>0,60	Reliabel

Uji reliabilitas dari tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha >0,60

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel 3. Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.85767496
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.104
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai sig K-S sebesar 0,864 dengan nilai signifikansi diatas 0,05, karena nilai signifikansi uji kolomogorov smirnov >0,05 (0,864>0,05) maka disimpulkan bahwa data penelitian ini berdisitribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.730	3.366		-.217	.830
Kepemimpinan	.123	.225	.203	.545	.590
1 Motivasi	2.664E-005	.176	.000	.000	1.000
Disiplin Kerja	.032	.120	.052	.271	.788

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,590, motivasi 0,1000, dan disiplin kerja 0,788. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai signifikansi >0,05. Maka data penelitian ini dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Tabel Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.262	5.365		2.845	.008		
Kepemimpinan	-.199	.359	-.180	-.553	.584	.224	4.470
1 Motivasi	.512	.280	.590	1.830	.077	.227	4.406
Disiplin Kerja	-.182	.191	-.160	-.954	.347	.841	1.190

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 diketahui tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Kecocokan Model

Tabel 6. Tabel Uji Kecocokan Model

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	101.888	3	33.963	3.792	.020 ^b
Residual	277.654	31	8.957		
Total	379.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 3,792 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.262	5.365		2.845	.008
Kepemimpinan	-.199	.359	-.180	-.553	.584
Motivasi	.512	.280	.590	1.830	.077
Disiplin Kerja	-.182	.191	-.160	-.954	.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan analisis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 15.262 - 0,199 + 0,512 - 0,182$

Persaman tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi kepemimpinan bernilai negatif, maka apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja menurun
2. Koefisien regresi motivasi bernilai positif, maka apabila motivasi meningkat kinerja karyawan meningkat
3. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai negatif, maka apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Marjaya, 2019). Hal ini bagi responden bahwa kepemimpinan pada home industri Batik Pekalongan masih kurang

memuaskan tetapi tidak mempengaruhi kinerja bahkan walaupun kepemimpinan tidak meningkat kinerja karyawan cenderung meningkat.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widakdo et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak individu atau kelompok untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Sunatar, 2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang diberikan didalam perusahaan kurang memuaskan dan cenderung kurang membina hubungan yang baik dengan karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan karena responden setuju bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan akan memberikan motivasi agar lebih semangat lagi untuk bekerja. Kemudian Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan, pekerja masih sering datang terlambat dan kurang taat dan patuh terhadap perusahaan hal ini dikarenakan pekerja mayoritas adalah perempuan dan ibu rumah tangga.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Grup.
- Dharma, Agus. (2016). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Emeron Edison, Yohny Anwar, & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rasyid, O. N. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD*. 10, 344–356.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Salim, N. (2022). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT . Alamjaya Wirasentosa Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 73–83.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (E. Ketiga (ed.)). Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Sunatar, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Lmu Manajemen*, 11(1), 104–113.
- Syardiansyah, Hati, M. R., & Tefu, amara F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal , Pengembangan Karir , Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17, 46–55.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), p-ISSN.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (B. Sarwiji (ed.); Edisi Ketu). Indeks.