

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARIRAMBUT DI ABUAN BANGLI

Ngakan Nyoman Bagus Putra Legawa<sup>(1)</sup>, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja<sup>(2)</sup>, I Nengah Suardhika<sup>(3)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [sayalegawa09@gmail.com](mailto:sayalegawa09@gmail.com)

### ABSTRACT

*The population in this study were 50 employees of PT Sari Rambut Abuan Bangli. Regarding the sample, the sample in this study consisted of 50 people who were determined using the census method or saturated sample. This research uses a number of data collection methods, both primary data and secondary data consisting of observation, interviews, questionnaires and documentation studies. To analyze the data, this research used five methods, including research instrument testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, determination analysis, and t test.*

*The research results show that Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT Sari Rambut Abuan Bangli. This means that the better these three factors are, the better the performance of PT Sari Rambut Abuan Bangli employees will be.*

*Keywords: Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation*

### I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelolah sumber daya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu organisasi. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran penting yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas suatu organisasi. Salah satu dari aktivitas yang dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Afandi, 2018:2).

Sundari (2019) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja di sebuah instansi. Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang di berikan oleh perus ahaan kepadakaryawan. Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Arifin dkk (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Maier (2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang

dibebankan kepadanya. Gilbert (2015:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu seorang pemimpin untuk mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hutahaean (2021) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola prilaku strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal dkk, 2017). Sedangkan Tampubolon (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor gaya kepemimpinan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yaitu dibutuhkan motivasi,

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja (Putri,2019). Sikap beserta mental seorang pegawai yang ahli dan selalu bersifat positif terhadap bagaimana keadaan kerja perusahaan itulah yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang mana hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli?
- 2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli?
- 3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rambut di Abuan Bangli?

## II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 *Goals Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan,

dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut Arsanti (2019), *Goal Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan

### 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu (Putra, 2020). Kinerja adalah perolehan hasil dari usaha individu yang telah berpengalaman dan berbakat. Pencapaian tersebut tentu didukung oleh adanya kemampuan dan tindakan dalam keadaan maupun situasi tertentu. Tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dari perusahaan merupakan bagian dari kinerja. Tingkat keberhasilan dan kemajuan usaha pada perusahaan sangat bergantung pada kinerja dimana karyawan mampu bekerja keras serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, memiliki rasa loyalitas tinggi, aktif dan cekatan, disiplin, serta berdedikasi tinggi terhadap tugas dan kewajiban pekerjaan yang dibebankan (Rudiantoro, 2017).

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal dkk, 2017). Menurut Hutahaean (2021) menyatakan gaya kepemimpinan

merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain.

### 2.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2019) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### 2.5 Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:55), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja, Putri (2019). Sikap beserta mental seorang pegawai yang ahli dan selalu bersifat positif terhadap bagaimana keadaan kerja perusahaan itulah yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang mana hal tersebut bisa

dimanfaatkan untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Jadi disini dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya (Ermita,2019).

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli

## III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli yang berlokasi di Desa Abuan, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli. PT Sari Rambut Abuan Bangli adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri wig yang dimana hasil produksinya akan diekspor ke berbagai negara terutama di negara Eropa. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi atau 100% jumlah populasi diambil untuk dijadikan sampel yaitu 50 orang Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Observasi secara langsung dengan mengamati secara langsung tentang obyek yang diteliti dan mencatat data.
2. Wawancara secara langsung karyawan PT Sari Rambut Abuan Bangli.
3. Kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan dan perhitungan skor jawaban dengan skala likert. Data data

yang telah dikumpulkan dianalisis kemudian menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan sistem SPSS. Dimana sebelum dilakukan analisis tersebut penulis melakukan uji instrumen penelitian terlebih dahulu untuk menguji pertanyaan pertanyaan yang digunakan di kuesioner. Selanjutnya penulis melakukan uji asumsi klasik terhadap keseluruhan data, yang selanjutnya diikuti oleh serangkaian uji mode yang telah dibangun seperti: analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t (uji parsial).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation instrument*. Jika nilai *Pearson Correlation instrument*  $> 0,30$  maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation instrument* berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Gejala**  
**Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,685
Disiplin Kerja	0,538
Motivasi Kerja	0,969

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai

tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan	0,199	5,017
Disiplin Kerja	0,207	4,832
Motivasi Kerja	0,323	3,098

Sumber: Lampiran 5

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,819		1,168	0,249
Gaya Kepemimpinan	0,281	0,333	2,178	0,035
Disiplin Kerja	0,459	0,346	2,301	0,026
Motivasi Kerja	0,335	0,262	2,414	0,034
R				0,886
Adjusted R Square				0,771
F				56,051
Sig. F				0,000

Sumber: Lampiran 6

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6 maka persamaan regresi linier berganda akan

$$\text{menjadi: } Y = 1,819 + 0,281 X_1 + 0,258 X_2 + 0,335 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

a) Nilai b1 sebesar 0,281, memiliki arti, apabila gaya kepemimpinan semakin baik, sedangkan disiplin kerja dan disiplin kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Nilai b2 sebesar 0,459, memiliki arti apabila disiplin kerja semakin tinggi sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Nilai b3 sebesar 0,335, memiliki arti apabila motivasi kerja semakin baik, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**4.1 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif yaitu 0,281 dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka akan diikuti juga meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

**2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli.. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,495 dan nilai signifikansi  $0,0026 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja

karyawan Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kompensasi yang bernilai positif yaitu 0,335 dan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin baik Motivasi Kerja yang diterima karyawan dalam perusahaan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

#### 5.3.5 Variabel Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.9 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Analisis pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai  $b_1$  sebesar 0,281.
- 2) Analisis pada variabel disiplin kerja mendapatkan nilai  $b_2$  sebesar 0,459.
- 3) Analisis pada variabel motivasi kerja mendapatkan nilai  $b_3$  sebesar 0,335.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja karena memperoleh nilai koefisien regresi linear terbesar yaitu 0,459.

## V. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli, ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli juga akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Sari Rambut Abuan Bangli, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli juga akan meningkat.

- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli, ini berarti semakin baik pemberian motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PT Sari Rambut Abuan Bangli juga akan meningkat.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka membangun sinergitas antar karyawan maka pemimpin PT Sari Rambut Abuan Bangli diharapkan untuk lebih mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan didalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.
- 2) Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan PT Sari Rambut Abuan Bangli diharapkan dapat bertindak lebih tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Pimpinan dapat memberikan sanksi tegas kepada karyawan baik berupa pemotongan gaji atau denda untuk memberikan efek jera kepada karyawan.
- 3) Dalam rangka memotivasi karyawan didalam bekerja maka perusahaan hendaknya dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, bonus, serta jaminan kesehatan yang layak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adah, S., Miftahul , Pituringsih, Endar, Ginting, & Ginta. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu* . Dompu: Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting,

- Management, And Business.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: ZanafaPublishing.
- Afandi. (2021). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung)*. Bandung: Riset Akuntansi Dan Perbankan.
- Aisah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bulletin Of Management And Business.
- Anwar. (2017). *Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di PDAM TIRTA KENCANA KOTA SAMARINDA*. Samarinda: Erlangga.
- Arifin. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ekonomi, Kauangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS).
- Arisanti. (2019). *Analysis on Earnings Presistence, Independent commissioner and Herding Behavior on Earnings quality*. Jakarta: Journal Of Accounting and Business Education (JABE).
- ATMAJA, Ni Putu Cempaka Dharmadewi; UTAMI, Ni Made Satya. Research Publisher: Manuscript central.
- Aulia. (2020). *Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory : In Ruh Perspective Theory*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Efendi. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta*. Jakarta: Oikonomia: Jurnal Manajemen.
- Ermita. (2019). *Hubungan Motivasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Psikologi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Fathikin. (2017). *Pengaruh Konflik Dan Stes Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang*. Malang: PhD Thesis. Universitas Brawijaya.
- Fawaid, & Maufur. (2018). *Teori Motivasi Abraham H.Maslow dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika*. Jakarta: RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika.
- Fitriano. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indostar Sukses Mandri Medan*. Medan: Jurnal Ilmu Manajemen, METHONOMIX. Flippo, E. B. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gilbert. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Seleksi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ANDALAS JAYA PERKASA Medan*. Medan: Warta Dharmawangsa.
- Ginantra. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Bali Tol di Denpasar*. Denpasar: Jagadhita : Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan*. Tapanuli Selatan: Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman.
- Hasibuan. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. USM: Prosiding Seminar Nasional.

- Hasibuan. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Herlambang. (2018). *Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia.
- Herlambang. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Jurnal Penelitian IPTEKS.
- Hidayat. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusada Banda Aceh*. Banda Aceh: Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam.
- Hutahean. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Ahlimedia Book.
- Ilham, & dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Ilmu Manajemen.
- Kasmir. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan SIMpro PT. Solusi Inti Multiteknik*. Jakarta: Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- Kumala, & Agustina. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Bogor: Erlangga.
- Lamere. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: BISMA: Jurnal Manajemen.
- Locke. (1968). *Motivational Effects of Knowledge Of Result : A Goal Setting Phenomeon*. New York: Psychological Bulletin.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Malayu SP 22.
- Matana. (2017). *Influence of Perceived Export Barriers On The Export Intensity Of The Croatian Manufacturers*. Croatia: Ekonomiska Misao i Praska.
- Muizu. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage*. Bandung: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.
- Mulyadi Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno Sutrisno, Komarudin Komarudin, & Suryani, N. L. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya (Vol. V)*. Tangerang: Jurnal Ekonomi Efektif.
- Muna, & Isnawati. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Demak: Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah).
- Musa, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa*. Jakarta: Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat.
- Ningsih, Livia, O., Zaki, Hammam, Hardilawati, & Laura, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru*. Pekanbaru: ECOUNTBIS.
- Nuraldy, H. L. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Jaya Persada Di Jakarta (Vol. XV)*. Tangerang Selatan: Fakultas Ekonomi Universitas



- Pamulang.  
Polopadang. (2019). *Dampak Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. Jakarta: Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Pragiwani. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Tektonindo Henida Jaya Group)*. Jakarta: Responsive.
- Pranata, C. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu Utara*. Labuhanbatu: PhD Thesis.
- Putra. (2020). *Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru melalui Komitmen, budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Guru SLTA Sederajat di Kabupaten Rokan Hilir*. Rokan Hilir: Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Putri. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai*. Serdang: Agriprimattech.
- Putri. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Denpasar: Widya Amrita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata.
- Putri. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Denpasar: Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata.
- Putri. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*. Sawahlunto: IKRAITH-EKONOMIKA.
- Reits. (2017). *Comando: A Boer Journal of The Boer War (Illustrated Edition)*. New York: Pickle Partners Publishing.
- Retnowulan. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri*. Jakarta: Cakrawala Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika.
- Rivai. (2018). *Global DNA compaction in Stationary-phase bacteria does not affect transcription*. Chicago: Global DNA.
- Rivai. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan bank DKI Jakarta*. Jakarta: Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.
- Rivai. (2019). *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Rosmawati. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Journal Of Education Research.
- Rudiantoro. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Sosial Humaniora.
- Sembiring, & Hendri. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Medan: Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen).
- Siagian. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta: Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Sinambela. (2021). *Pengaruh Disiplin*

- Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Jakarta: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis.
- Sisca. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Kinerja.
- Sugiyono. (2017). *Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian*. Jakarta: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM).
- Sumaki. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggro Area Manado.* Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Sundari. (2019). *Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nindya Beton-Unit Plant Salatiga.* Salatiga: Phd Thesis.
- Sutrisno. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Didiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.* Semarang: JOURNAL OF Management.
- Sutrisno. (2019). *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung In Jakarta.* Jakarta: Jurnal Ad'ministrare.
- Tampubolon. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Ujung Pandang Dengan Kinerja Pegawai Pusat Pembinaan Pendidikan DanPelatihan-LIPI (PUSBINDIKLAT-LIPI).* Cibinong: Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen.
- Trenggono. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang batam.* Batam: Jurnal IndustriKreatif (JIK).
- Utama. (2017). *Motivasi Wisatawan Mengunjungi Desa Wisata Blimbingsari Jembrana Bali.* Denpasar: Jurnal Kajian Bali.
- Wahyudin, & Susilo. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jakarta: EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis.
- Yolinza, & Marlius. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.* Solok Selatan: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen.
- Yulianita. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Sidoarjo: PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Zainal. (2017). *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sulawesi SelatanPeriode 2012-2017.* Sulawesi Selatan: Phd Thesis Politeknik Negeri