

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV DAMANSARA SURAKARTA

Arditya Brianda Putra, Laksono Sumarto, Syahri Alhusein
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: briandaputra.bp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Metodologi dari penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di CV Damansara Surakarta dengan jumlah sampel 49 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out and prove the influence of independent variables, namely leadership style, motivation, and work discipline on dependent variables, namely employee performance simultaneously and partially. The methodology of this study uses quantitative descriptive. The research was conducted at CV Damansara Surakarta with a sample of 49 respondents. The sampling method uses saturated sampling, all members of the population are used as samples. The data analysis methods used in this study are instrument test, classical assumption test and hypothesis test (multiple linear regression analysis, F test, t test, and determination coefficient) with the help of the SPSS version 26 program. The results of this study partially show that the variables Leadership Style (X1) and Motivation (X2) do not have a significant effect on employee performance (Y). Meanwhile, Work Discipline (X3) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously it shows that Leadership Style (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) have an effect on the performance of CV Damansara Surakarta (Y) employees.

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Work Discipline, employee performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi akan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dengan harapan setiap hal yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat. Gaya kepemimpinan atau cara memimpin yang dimiliki oleh setiap orang berbeda. Kepemimpinan dikatakan sebagai cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja secara efektif sesuai aturan dalam bekerja (Salutondok and Supandi 2015).

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang menyebabkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

Selain Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang mempengaruhi meningkatnya kinerja para karyawan yaitu kedisiplinan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan perusahaan guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008).

Kinerja pegawai merupakan hasil perwujudan atau penampilan seorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang karyawan dapat dikatakan berprestasi, saat mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nasution dan Pasaribu, 2020).

Berdasarkan uraian di atas peneliti berpendapat layak untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta".

2. Identifikasi Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Bagi Lembaga Pendidikan
Diharapkan hasil penelitian dapat berkontribusi dalam menanamkan minat, motivasi dan sikap dari mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar bagi mahasiswanya, serta dapat menambah kepustakaan dan sebagai referensi khususnya bagi mahasiswa-mahasiswayang akan menyusun skripsi dengan tema yang sama yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta.
- d. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

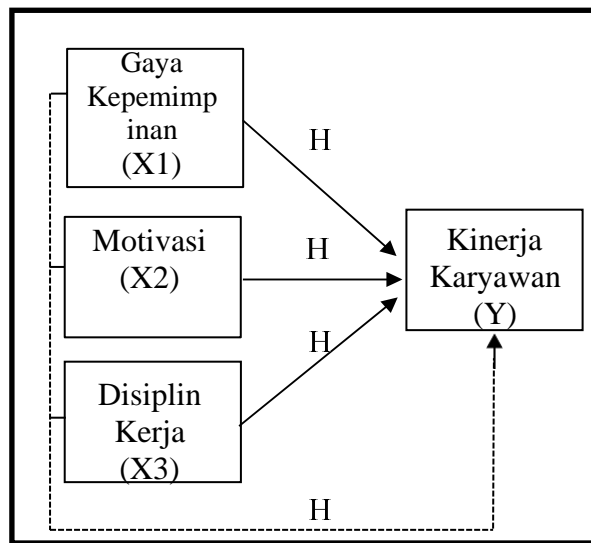
- a. Kinerja Karyawan
Menurut Yohanes Susanto (2017) Kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa menguasai tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan.
- b. Gaya Kepemimpinan
Menurut Fahmi (2018), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong karyawan untuk lebih terampil sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh dalam menciptakan kualitas kerja yang sebelumnya diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal.
- c. Motivasi
Menurut Mangkunegara (2017) Mengemukakan bahwa Motivasi kerja

didefenisikan sebagai kondisi yang dapat memengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan yang mempunyai hubungan pada lingkungan kerja.

d. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

2. Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. Hipotesis Penelitian

- a. Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta
- b. Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta
- c. Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta
- d. Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian diskriptif kuantitatif yang dilakukan di CV Damansara Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 50 orang. Sampel yang diambil sebanyak 49 responden. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi)

sebagai metode untuk menganalisis data.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Jawaban setiap responden diukur menggunakan skala likert yang mempunyai tingkatan sebagai berikut:

5 : Sangat Setuju (SS) 4 : Setuju (S)

3 : Netral (N)

2 : Tidak Setuju (TS)

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui nilai r-tabel maka kita tentukan dengan $df = (N-2)$ atau $df = (49-2)$ yaitu 47, kita lihat pada r-tabel urutan 47 dengan tingkat signifikansi 0,05 dalam uji dua arah didapatkan nilai r-tabel yaitu 0,2816.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,445	0,2816	Valid
	GK2	0,555	0,2816	
	GK3	0,405	0,2816	
	GK4	0,515	0,2816	
	GK5	0,290	0,2816	
Motivasi	GK6	0,341	0,2816	
	M1	0,377	0,2816	Valid
	M2	0,617	0,2816	
	M3	0,593	0,2816	
Disiplin Kerja	M4	0,610	0,2816	
	DK1	0,463	0,2816	Valid
	DK2	0,513	0,2816	
	DK3	0,561	0,2816	
	DK4	0,536	0,2816	
Kinerja Karyawan	DK5	0,460	0,2816	
	KK1	0,425	0,2816	Valid
	KK2	0,444	0,2816	
	KK3	0,426	0,2816	

Variabel	No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
	KK4	0,350	0,2816	

Sumber : Data primer diolah tahun 2023.

2) Uji Reliabilitas

Item pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach* > 0,60

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,682	Reliabel
Motivasi (X2)	0,745	Reliabel
Disiplin Kerja(X3)	0,742	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,632	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

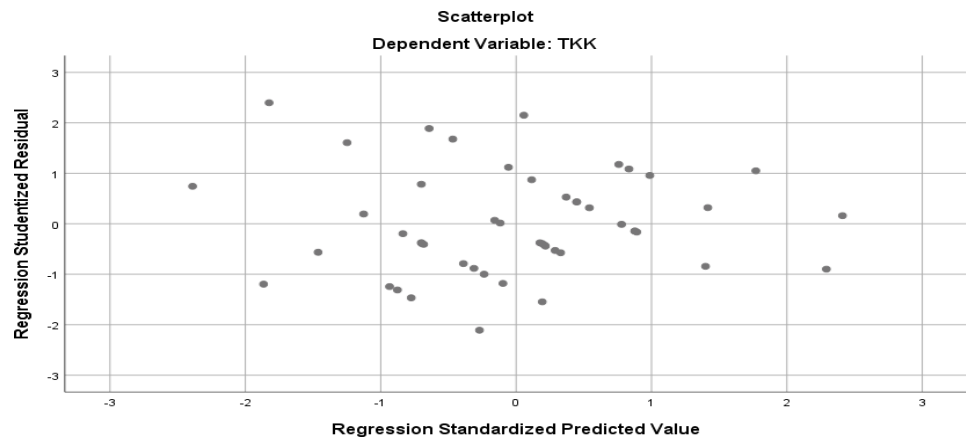
Hasil uji reliabel dapat diartikan bahwa semua item pernyataan dikatakan handal dan dapat digunakan untuk megolah data selanjtnya.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas, data dikatakan bebasmultikolinieritas jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,899	1,112	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi (X2)	0,889	1,125	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,987	1,013	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan titik-titik yang menyebar secara tidak beraturan secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengandemikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Normalitas dapat diketahui hasil analisis uji *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan keseluruhan data memiliki distribusi normal, sehingga hasil tersebut dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym Sig. (2-tailed)	α	Keterangan
Unstandardized Residual	0.200	0.05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

C. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
Konstanta	3,084	2,286		1,349	0,184
Gaya Kepemimpinan	0,023	0,057	0,39	0,410	0,684
Motivasi	0,066	0,080	0,78	0,822	0,415
Disiplin Kerja	0,598	0,067	0,805	8,955	0,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,084 + 0,023X_1 + 0,066X_2 + 0,598X_3 + e$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

α = Nilai konstanta sebesar 3,084 menyatakan bahwa meskipun variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dianggap konstant atau nol

(0) maka besarnya nilai Kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta adalah sebesar 3,084

β_1 = koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan adalah bernilai positif sebesar 0,023 yang berarti apabila setiap ada peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta sebesar 0,023

β_2 = koefisien regresi dari Motivasi adalah bernilai positif sebesar 0,066 yang berarti apabila setiap ada peningkatan nilai variabel Motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta sebesar 0,066

β_3 = koefisien regresi dari Disiplin Kerja adalah bernilai positif sebesar 0,598 yang berarti apabila setiap ada peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja Karyawan CV Damansara Surakarta sebesar 0,598.

2) Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62,352	3	20,784	26,788	0,000
Residual	34,914	45	0,776		
Total	97,265	48			

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas melalui hasil uji F dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 26,788 dengan nilai sig. sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($sig < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel dalam menjelaskan variabel dependen.

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,410	1,67943	0,684
Motivasi	0,822	1,67943	0,415
Disiplin Kerja	8,955	1,67943	0,000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel di atas memperlihatkan nilai t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 0,410 < t-tabel (1,67943) dan nilai sig. 0.684 > 0.05 maka H_0 diterima dan nilai t hitung variabel

Motivasi sebesar $0,822 < t\text{-tabel} (1,67943)$ dan nilai $\text{sig. } 0,415 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Damansara Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar $8,955 > t\text{-tabel} (1,67943)$ dan nilai $\text{sig. } 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Damansara Surakarta.

4) Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Minat Beli). Berikut ini hasil dari uji R^2 :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801	0,641	0,617	0,881

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel diatas dapat dijelaskan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien detreminasi sebesar 0,617 yang artinya variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV Damansara Surakarta sebesar 61,7% dan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor diluar model atau variabel lainnya (seperti gaji karyawan, budaya perusahaan, kompensasi dan lain sebagainya) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5) Pembahasan

- a. H_1 : Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan CV Damansara Surakarta, Berdasarkan hasil perhitungan uji- t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menghasilkan nilai sig. sebesar 0,684 pada $\alpha = 0,05$ ($\text{sig.} > \alpha$ atau $0,684 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. H_2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta Berdasarkan hasil perhitungan uji- t pada table 13. menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) menghasilkan nilai sig. sebesar 0,415 pada $\alpha = 0,05$ ($\text{sig.} > \alpha$ atau $0,415 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. H_3 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Damansara Surakarta Berdasarkan hasil perhitungan uji- t pada tabel 13. menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_3) menghasilkan nilai sig. sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,05$ ($\text{sig.} < \alpha$ atau $0,000 <$

0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Displin kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- d. H4 : Diduga Gaya kepemimpinan, Motiasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV Damansara Surakarta, Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 14. Menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 26,788 dengan nilai sig. sebesar 0,000 pada $\alpha = 0,01$ ($\text{sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Damansara Surakarta.
- b. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Damansara Surakarta.
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta.
- d. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Damansara Surakarta

2. Saran

- a. Pimpinan dapat memberikan ruang kepada karyawan agar bisa menyampaikan pendapat, ide inovasi maupun kreatifitas kepada pimpinan dan manajemen guna mendukung pelaksanaan tugas karyawan, memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan seperti memberikan reward kompensasi atau bonus kepada karyawan.
- b. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV Damansara Surakarta sebesar 61,7% dan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor diluar model atau variabel lainya (seperti gaji karyawan, budaya perusahaan, kompensasi dan lain sebagainya) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agari dan Suhermin, 2021, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 10, Nomor 4
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Amstrong, M. 2014. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. 2010. "Tekhnik pengumpulan data". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aziz dan Putra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang, Padang : *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*. Volume 2 Nomor 2 Juli 2022
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, G., (2013). *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, Terjemaholeh Agus Dharma. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, Aidil A & Fitria, Juwita R. 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol 3, No 3, diunduh pada 01 Septempera 2022 dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4864>
- Ekhsan, Muhamad. 2019, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal OPTIMAL*, vol 13, No 1, diunduh pada 01 September 2022 dari <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>
- Fahmi, Irham 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfaberta CV
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Bekasi : Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 5 No. 1 Maret 2021

- Khairizah, Astria,. Dkk. 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya (Malang), *Jurnal Administrasi Publik*.
- Kristianti, Lily S, Dkk. 2021, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*, Jurnal PERKUSI, Vol 1, No 1, diunduh pada 01 September 2022 dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IIPER/article/view/9987/6347>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2002. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Nisyak, Ila Rohmatun. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 5, Nomor 4, diunduh pada 01 September 2022 dari <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/640/650>.
- Pragriwari, Meita. Dkk. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). Bandung: Responsive, Volume 3 No. 3 Oktober 2020 : 117 - 129 Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Salutondok, Yohanis dan Agus Supandi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong." EMBA 3(3): 849-62.
- Saribu, Holfian Daulat Tambun. Dkk, (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Sarana Agro Nusantara Medan, jurnal DARMA AGUNG Volume 28, Nomor 3, 483-495 484
- Simamora, H., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela .2016., *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sugiyono, 2014. "Metode Penelitian Bisnis" Bandung : Alfabeta Sugiyono, 2017. "Metode Penelitian Bisnis" Bandung: Alfabeta
- Sunarto, Ading. 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis - Jakarta Pusat)*, Jurnal KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 8, No. 1,
- Susanto, Yohanis. 2017. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susilaningsih, 2008 *Pengertian Disiplin* Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Thoha, M.2010, "Kepemimpinan dalam Manajemen" Jakarta, Raja Grafindo Perkasa.
- Untari.D., 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia". Bandung: Fakultas Ekonomi Politeknik Kridatama

- Yanti, Rida. Dkk. 2022. Pengaruh GayaKepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). Riau : Economics, Accounting and Business Journal, Vol.2 No. 2, Hlm. 377-386, Mei 2022
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA, Semarang: EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256