

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Sunarni¹, Muhammad Yusuf², Muhammad Fatkhurohman Albashori³, Kristina Sujila⁴,
Muhamad Risal Tawil⁵**

STIE Dharma Negara¹, Universitas Muhammadiyah Makassar², Akademi Manajemen
Administrasi Yogyakarta³, Universitas Nusa Nipa⁴, Politeknik Baubau⁵

wongsunmandiri@gmail.com

Abstrak

Keberadaan organisasi perusahaan merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi perusahaan memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi perusahaan dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya karyawan dalam organisasi perusahaan tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Keberadaan organisasi perusahaan merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi perusahaan memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi perusahaan dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya karyawan dalam organisasi perusahaan tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas

dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Tinggi rendahnya kinerja karyawan disuatu instansi dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Muizu et al., 2020).

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin, & Kartika, 2019), atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinya (Layaman & Jumalia, 2018).

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Kepemimpinan

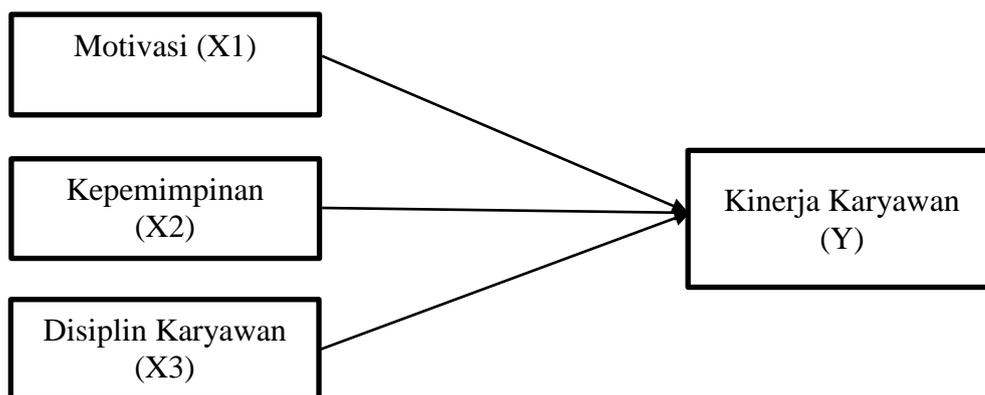
Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas.

Disiplin

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi sedang dan sanksi disiplin ringan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 160 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS.



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1 Kerangka Konseptual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Statistic Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91838202
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.098
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.064 dan nilai signifikansi $0.208 > 0.05$. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai Residual berdistribusi normal maka analisis dapat dilakukan ke analisis berikutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Dalam regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Motivasi	.302	2.789
	Kepemimpinan	.320	2.674
	Disiplin Karyawan	.312	2.671

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai signifikansi *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Metode Glejser untuk menguji apakah ada tidaknya masalah homokedastisitas. Adapun hasil uji ada pada gambar sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.592	.858		3.020	.004
Motivasi	-.106	.088	.299	1.197	.271
Kepemimpinan	.117	.134	.291	.874	.298
Disiplin Karyawan	.201	.145	.289	.765	.391

a. Dependent Variable: res2

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai signifikan $0.271 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X_1). Dan pada variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai signifikan $0.298 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan (X_2). Disiplin Karyawan (X_3) memiliki nilai signifikan $0.391 > 0.05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, (X_1, X_2 dan X_3) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan SPSS, yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji t

Uji t merupakan menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan $0,05$ (5%) dan *Degree of freedom* (df) = $n-k$. Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
 - 1) Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - 2) Jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Apabila nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Apabila nilai $sig < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.295	1.338		.193	.897
Motivasi	.429	.138	.363	2.781	.001
Kepemimpinan	.673	.209	.472	3.002	.004
Disiplin Karyawan	.589	.307	.475	2.832	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.781 dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. Kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 3.002 dan nilai p-value $0.004 < 0.05$. Disiplin Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.832 dan nilai p-value $0.002 < 0.05$.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.695	.786	2.034
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Karyawan				

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.786 yang berarti 78,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Y sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingklahlu dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhmal et al., 2019; Anggreni & Dewi, 2023; Haikal et al., 2023; Lisdiani, 2017; Rahman et al., 2018; Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, sehingga secara langsung dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khokhar & Zia-ur-Rehman, 2017; Notanubun, 2018; Octaviani & Muhand, 2022; Pituringsih et al., 2022; Ratu et al., 2018; Suhanta et al., 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013; Ekhsan, 2024; Hidayat, 2021; Parta et al., 2023; Sadat et al., 2020) yang menemukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mempunyai motivasi dan kepemimpinan yang baik, disiplin karyawan yang tinggi, serta memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan mempunyai positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat, kepemimpinan semakin baik, dan disiplin pegawai semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 11(2), 101–112.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 8(1), 1–6.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh

- Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 12(4), 325–345. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p01>
- Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Haikal, M., Fayruz, M., Fauzi, A., & Meyrawati, D. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking Ethical Leadership to Employees' Performance: Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 222–251.
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Keywords: Working Culture; Islamic Work Ethic; Performance Pendahuluan Manusia (Insan) merupakan makhluk multi manusia sebagai makhluk jasmani dan rohani , adalah aspek kerohaniannya . Manusia atau insani yang berkualitas dan memiliki dalam persaingan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1).
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Political Science*, 1(2), 78–91.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Notanubun, Z. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Maluku. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 2(2), 226. <https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400>
- Octaviani, G., & Muhard. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Unisba Press*, 2(2), 57–62.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Pituringasih, E., Basuki, P., & Akram, A. (2022). Budaya Suku Sasak Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Independensi, Pemahaman Good Governance Pada Kinerja Auditor.

E-Jurnal Akuntansi, 32(4), 1099. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p20>

- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Ratu, N. I. H., Sari, M. M. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2018). Kecerdasan Spiritual Memoderasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 57. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i01.p03>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>