



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**Godefridus R. Sapu<sup>1\*</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2</sup>, Henny A. Manafe<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: [godefridusriu08@gmail.com](mailto:godefridusriu08@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, email: [hennyunwira@gmail.com](mailto:hennyunwira@gmail.com)

\*Corresponding Author: Godefridus R. Sapu<sup>1</sup>

**Abstrak:** Artikel ini mengulas tentang beberapa faktor yang berpengaruh ke kinerja karyawan, serta mencari hubungan faktor tersebut terhadap disiplin dan kinerja. Faktor-faktor yang dimaksud dalam artikel ini meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja maupun disiplin kerja. Penulisan karya ilmiah ini bermaksud guna mencari hipotesis yang saling memengaruhi antara variabel di atas supaya digunakan penulisan berikutnya. Metode penulisan dalam metode ilmiah ini mempergunakan metode kualitatif dan kajian pustaka, dalam penulisan artikel ini menggunakan sumber dari banyak jurnal terkait studi yang hendak terlaksana untuk memperoleh hipotesis baru. Hipotesis yang dimaksudkan seperti bagaimana gaya kepemimpinan berakibat ke disiplin kerja, motivasi memengaruhi disiplin kerja, lingkungan berakibat ke disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh ke kinerja pegawai, motivasi berakibat ke kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh ke kinerja karyawan maupun disiplin kerja berpengaruh ke kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya kita harus tahu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, di mana untuk mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan perencanaan yang baik. Untuk menjalankan perencanaan organisasi atau perusahaan tersebut tentunya organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia. SDM itu yang menjalankannya. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah pegawai yang berperan langsung dalam pengoprasian dan menjalankan perencanaan organisasi tersebut. Hal ini mengacu pada suatu instansi guna memaksimalkan kinerja pegawainya agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya yang bisa mendatangkan profit dan nermanfaat bagi masyarakat.

Kinerja merupakan suatu aspek yang sering digunakan sebuah organisasi atau perusahaan untuk menilai hasil kerja dari organisasi atau perusahaan tersebut baik secara individu maupun kelompok. Dalam perusahaan terdapat beberapa aspek yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Adapun aspek tersebut yang pertama kita lihat dari kedisiplinan di mana kedisiplinan para pegawai bisa mempengaruhi kinerja perusahaan baik atau tidak baik dalam menjalankannya. Kinerja merupakan output yang didapat oleh suatu instansi, baik yang sifatnya mencari keuntungan maupun tidak, yang mereka hasilkan selama satu periode waktu (FoEh dkk., 2021).

Pada dasarnya kinerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain selain disiplin. Aspek tersebut seperti yang dimuat dalam studi ini. Seperti yang dikutip dari studi milik (Hafizah, 2018), memaparkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi memengaruhi secara simultan bagi kinerja karyawan. Ada juga pada studi milik (Julita, 2020), menyebut bila secara individual maupun serentak, disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruhnya ke kinerja pegawai dengan uji determinasi memperjelas jika disiplin memengaruhi lingkungan kerja.

Dengan demikian, usaha mendayagunakan maupun meningkatkan SDM mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek yang diangkat dalam uraian di atas. Di mana setiap variabel saling mempengaruhi satu sama lain yang berdampak pada nilai suatu kinerja perusahaan tersebut. Penulisan artikel ini akan dilanjutkan dengan penelitian lapangan untuk membantu menghasilkan Tesis Magister Manajemen sehingga artikel menjadi jelas dan bermanfaat.

Beracuan ke penjabaran tersebut, dapat kami simpulkan dan merumuskan beberapa hipotesis untuk penelitian selanjutnya, hipotesis yang dipaparkan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruhnya ke disiplin kerja?
2. Apakah motivasi memberikan pengaruhnya ke disiplin kerja?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruhnya ke pada disiplin kerja?
4. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruhnya ke kinerja pegawai?
5. Apakah motivasi memberikan pengaruhnya ke kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruhnya ke pada kinerja pegawai?
7. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruhnya ke kinerja pegawai?

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

(Candana dkk., 2020) mempertegas bahwasanya kinerja ialah hasil atau capaian kerja karyawan/pekerja di suatu instansi atau perusahaan. (Bela dkk., 2022) menegaskan bila kinerja ialah capaian kerja seseorang selama ia melaksanakan tugas, yang berpatokan pada kemampuan, kecakapan, pengalaman maupun keseriusan, waktu, yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memperoleh tujuannya. (Rajagukguk, 2018), kinerja (*performance*) ialah perilaku organisasional yang bersinggungan secara langsung dengan produksi barang/penyampaian jasa. Kinerja dibentuk melalui alih bahasa *job performance* atau *actual performance*, yang memuat definisi sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sudah diperoleh individu atau sekelompok individu (FoEh & Papote, 2021)

(Pawirosumarto dkk., 2017) mendapati korelasi antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja, seperti elemen fisik ataupun nonfisik yang berakibat ke hasil kerja pegawai dengan memberikan keuntungan secara substansial. (Smith & Bititci, 2017) memperjelas bila alat pengukur kinerja dan prosedur manajemen kinerja merupakan variabel yang dapat memaksimalkan partisipasi pegawai. (Agyei-Mensah, 2018) menambahkan bahwasanya manajemen talenta merupakan unsur penting untuk memperoleh keberhasilan dalam berbisnis, serta nilai manajerial di lingkungan pasar amat dinamis dan sulit untuk memprediksinya. Secara umum, kinerja ialah hasil yang diperoleh seseorang sesuai syarat

pekerjaan. Pengelolaan sumber daya seefektif mungkin mampu menghasilkan capaian kerja maksimal, serta dapat memberikan kinerja organisasi yang maksimal pula (Suryadi & FoEh, 2022).

Terlampir indikator kinerja sesuai pemaparan (Robbins dkk., 2014):

1. Kuantitas: ditentukan berdasar pada jumlah. Jumlah unit, jumlah siklus yang berhasil terselesaikan merupakan penyebutan dari kuantitas.
2. Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang selesai sesuai penentuan waktu.
3. Efektivitas: tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi, seperti terkait alokasi dana, tenaga, ketersediaan teknologi, dan sebagainya.
4. Kemandirian: penilaian atas kemampuan individu guna melaksanakan fungsi kerja tanpa dibantu, dibimbing ataupun tanpa diawasi.

### **Disiplin**

Kedisiplinan termasuk unsur dari sumber daya manusia, terutama dari fungsi operatif manajemen SDM yang krusial. Kian banyaknya pegawai, kian tinggi kinerja yang perusahaan capai. Bila tidak ada kedisiplinan kerja pegawai, tentu suatu organisasi akan kesulitan dalam memaksimalkan hasil. (Hasibuan, 2017) mempertegas bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja ialah kesadaran dan kemauan manusia atau tenaga kerja guna mematuhi segala ketentuan maupun norma sosial. Atas dasar penjelasan itu, memberi simpulan bila kedisiplinan dalam bekerja ialah kepatuhan seseorang terhadap peraturan maupun norma yang diterapkan di organisasi, yang dimaksudkan guna memaksimalkan kepatuhan pegawai untuk memperoleh tujuan organisasi. Disiplin ialah tindakan untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi (FoEh dkk., 2021).

(Agustini & Dewi, 2023) menyampaikan bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja, yakni sikap patuh dengan peraturan ataupun norma yang diterapkan di suatu organisasi demi memaksimalkan kepatuhan pegawai untuk memperoleh tujuan Bersama. Mendisiplinkan karyawan sebagai wujud melatih karyawan guna melakukan perbaikan ataupun membentuk pengetahuan terhadap sikap dan perilakunya. Tindakan itu patut terlaksana supaya pegawai itu berkenan untuk bekerja dengan kooperatif dan mampu memaksimalkan kinerjanya. Kedisiplinan perlu diterapkan di suatu instansi. Bila tidak ada dukungan dari kedisiplinan, suatu organisasi akan kesulitan dalam memperoleh tujuan mereka (Rumondor dkk., 2016).

Berikut merupakan indikator disiplin menurut menurut (Agustini & Dewi, 2023) yaitu:

1. kehadiran, yakni tingkat kehadiran pegawai guna menjalankan kegiatan atau bekerja, yang diperlihatkan melalui minimnya tingkat ketidakhadiran mereka.
2. Prosedur kerja, yakni ketetapan ataupun peraturan yang mewajibkan pegawai untuk mematuhi.
3. Taat pada pimpinan, yakni mematuhi segala sesuatu yang pimpinan arahkan demi mendapat hasil terbaik.
4. Kesadaran menjalankan tugas kerja, yakni kesediaan pegawai menjalankan tugasnya semaksimal mungkin tanpa perlu dipaksa.
5. Pertanggungjawaban, yakni kerelaan tenaga kerja dalam mengemban tanggung jawab atas tugas kerja, serta bertanggung jawab pula terhadap fasilitas dan sarana-prasarana yang mereka gunakan, termasuk perilaku kerja pegawai.

### **Gaya Kepemimpinan**

(Samsuddin, 2018) mengutarakan bahwasanya gaya kepemimpinan amat berpengaruh ke kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pengaruh atau capaian dari gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan terhadap bawahannya. Organisasi yang berhasil mendapat tujuannya, serta memenuhi segala tanggung jawab akan menggantungkan diri kepada peranan pimpinan.

Gaya kepemimpinan berperan sebagai cara pemimpin bertingkah laku terhadap anggota atau pegawainya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ialah cara seorang pimpinan organisasi berperilaku terhadap pegawainya.

Indikator kepemimpinan berdasar pada pemaparan (Kartini, 2013), terbagi atas:

1. Kemampuan menganalisa, yaitu menghadapi setiap situasi secara cermat, tepat, perinci, dan tepat, yang menjadi syarat bagi pemimpin dalam memimpin organisasinya.
2. Terampil dalam menjalin komunikasi, yakni mampu memerintah, memberi arahan, menasehati, serta memiliki penguasaan terkait teknik berkomunikasi.
3. Berani, yakni dengan makin tingginya posisi seseorang di dalam perusahaan, maka memerlukan keberanian besar setiap melaksanakan tugasnya.
4. Berkenan untuk mendengar. Pemimpin wajib mendengar segala pendapat dari pegawainya, maka pegawai bukan sekadar mendapat tugas, melainkan bisa memberikan masukan yang membangun.
5. Tegas. Setiap menangani pegawai dan berhadapan dengan ketidakpastian, pemimpin perlu memiliki ketegasan.

Melalui bermacam indikator tersebut, memberi simpulan bahwasanya kepemimpinan perlu mempertimbangkan perasaan maupun kepuasan kerja pegawainya, terutama terkait penyelesaian tugas yang diberikan ke bawahannya dengan rasa percaya.

### **Motvasi**

(Syamsiah, 2017) memaparkan bahwasanya motivasi dianggap sebagai faktor pendorong atau yang memberikan daya penggerak untuk menghasilkan gairah kerja. Pemberian motivasi ini dimaksudkan supaya bisa menjalin kerja sama dengan beberapa pihak, maka bisa menciptakan efektivitas dalam bekerja, dan mengintegrasikan diri demi memperoleh kepuasan. Motivasi kerja pada dasarnya ialah energi penggerak bagi pegawai supaya bisa terarah ke upaya mendapat tujuan Bersama. Mental karyawan yang positif terhadap kondisi kerja berpeluang guna memperkuat motivasi kerja, terutama mampu memperoleh kinerja optimal. (D. L. N. Aulia & Neno, 2019) menyampaikan bahwasanya motivasi kerja ialah semangat dari dalam diri seseorang yang bisa memicunya untuk berperilaku sesuai yang direncanakan.

(Kaengke dkk., 2018) mempertegas bila motivasi ialah tindakan guna mengarahkan pihak lain berperilaku sesuai ketentuan. Manajer mengemban tugas guna memotivasi pihak lain sehingga dapat memengaruhi pihak lain (pegawai). Motivasi pun menjadi media guna memperlihatkan tingkat usaha ke tujuan organisasi yang dirancang oleh kemampuan itu demi memenuhi kebutuhan pribadi. Jika individu terdorong atau mendapatkan motivasi, tentu dia bakal berupaya guna memperoleh tujuan mereka.

Dalam konteks pemenuhan kebutuhan material, motivasi kerja dapat berasal dari faktor eksternal yang mempengaruhi individu, namun memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan psikologis pegawai. Ketika kebutuhan pegawai, minimal kebutuhan utama, terpenuhi, mereka akan fokus pada pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Individu dengan motivasi tinggi cenderung mempunyai niat kuat untuk menanggapi segala hal sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan (Kale dkk., 2023).

Menurut (Sedarmayanti, 2014), motivasi dapat dijelaskan sebagai kemauan individu untuk memberikan upaya terbaiknya dalam mencapai target organisasi berdasar pada kemampuannya, dengan tujuan memperoleh segala tujuan atau kebutuhan individu. Upaya ini merupakan penilaian intensitas, yang mewajibkan organisasi memiliki target yang nyata. Kebutuhan dianggap sebagai keadaan internal yang mengakibatkan hasil akan terlihat menarik.

Sama seperti apa yang dikemukakan oleh Dias Amaral (2023), motivasi kerja menjadi faktor krusial guna menentukan sejauh mana kinerja seorang karyawan akan mencapai

tingkat yang tinggi. Motivasi ini terkait dengan aspek psikologis yang merepresentasikan relasi sikap, kebutuhan maupun kepuasan dalam diri manusia. Motivasi tersebut menjadi dorongan bagi individu untuk mencapai kebutuhan baik secara materi maupun nonmateri.

Menurut (Afandi, 2018), motivasi kerja terdiri dari dua dimensi dan enam indikator, yang meliputi:

1. Balas jasa, yaitu dimana kompensasi yang pegawai terima sebagai penghargaan atas keterlibatannya dalam perusahaan. Contohnya, termasuk pemberian hadiah atau reward, serta promosi jabatan.
2. Kondisi kerja: keadaan dari lingkungan kerja organisasi yang merupakan tempat karyawan menjalankan tugas kerja. Kondisi kerja yang baik akan menjamin kenyamanan dan keamanan sehingga pegawai bisa melaksanakan tugas kerja atau seluruh kegiatan terkait kerja secara optimal.
3. Fasilitas kerja, yaitu bermacam unsur di perusahaan untuk dipergunakan karyawan, yang berhubungan langsung dengan tugas kerja ataupun untuk memperlancar tugas kerja. Contohnya, termasuk sarana dan prasarana yang memadai.
4. Prestasi kerja, yaitu hasil yang didapat atau dihendaki oleh individu selama ia mengerjakan tugas kerja. Perbedaan dalam ukuran prestasi kerja dapat terjadi karena perbedaan individu. Contohnya, pencapaian tugas yang ditargetkan dan hasil kerja yang maksimal.
5. Diakui oleh pimpinan, yaitu dalam bentuk pernyataan dari pimpinan, apakah karyawannya telah mengimplementasikan motivasi yang sudah mereka (karyawan) dapatkan.
6. Pekerjaan, yaitu tenaga kerja yang menjadikan tugas kerjanya menjadi motivasi untuk pegawai lain.

### **Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2014) menyampaikan bila lingkungan kerja, yakni peralatan maupun bahan yang karyawan hadapi, serta sebagai lingkungan tempat seseorang atau sekelompok orang menjalankan tugas kerja, termasuk prosedur kerja maupun peraturan kerja sebagai perorangan atau kelompok. (Sukanto & Indriyo, 2018), lingkungan kerja sebagai beragam hal yang terdapat di sekitar tenaga kerja, yang mampu memengaruhi mereka untuk menjalankan tugas kerja, seperti pencagahaan, polusi suara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan.

Lingkungan kerja, sesuai pernyataan (Afandi, 2018), yakni segala hal yang ada di lingkungan tenaga kerja yang bisa memengaruhinya guna melaksanakan pekerjaan, misal tingkat temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebersihan, dan kelayakan alat kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau perkakas yang pegawai gunakan, lingkungan tempat karyawan menjalankan tugas kerja, prosedur kerja, serta yang memengaruhi pekerjaan secara perorangan atau kelompok.

(Nitisemito, 2020) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja seperti suasana kerja, relasi dengan rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja mencakup beberapa faktor seperti keadaan fisik jenis pekerjaan dan karakteristik individual serta elemen organisasi seperti budaya kerja ataupun sejarah sebuah perusahaan.

Dalam studi ini, lingkungan kerja ditentukan berdasar pada indikator, seperti (Sedarmayanti, 2014),:

1. Diperhatikan dan didukung oleh pemimpin: seberapa jauh pegawai mendapat penghargaan dan simpati dari pimpinan, serta merasa dihargai oleh pimpinan.
2. Kerja sama dengan kelompok: seberapa jauh tenaga kerja merasa bila ada kerja sama yang baik di antara mereka.
3. Lancar dalam berkomunikasi: tenaga kerja merasa bila di organisasinya, terjalin komunikasi yang terbuka, lancar, dan berjalan cukup baik antarpegawai ataupun dengan atasan.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti   | Judul   | Metode  | Hasil Penelitian  |
|----|--|---|---|---|
| 1. | Sugito Efendi dan Eko Hadi Hardiyanto (2021)                                 | “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening” (Efendi & Hardiyanto, 2021)           | metode analisis deskriptif dengan mengambil sampel 274 pegawai PT Shopi Internasional Indonesia   | Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara positif bagi motivasi kerja.  |
| 2. | Dori Mittra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya (2020)           | “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan” (Candana dkk., 2020)                    | Metode yang digunakan yaitu (PLS) berlandaskan jumlah sampel: 137 karyawan PT Batang Hari Barisan.  | Motivasi memberi pengaruhnya secara positif ataupun penting bagi dan kinerja pegawai; motivasi memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi disiplin kerja.  |
| 3. | Martinus S. Sare, John E.H.J. FoEh, Henny A Manafe dan Simon Sia Niha (2023) | “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Sare dkk., 2023)             | Metode yang peneliti gunakan, yaitu metode kualitatif dan kajian pustaka dari beberapa karya ilmiah.  | Kepemimpinan, lingkungan kerja ataupun komunikasi memberi pengaruhnya ke disiplin kerja dan kinerja PNS   |
| 4. | Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana dan Didik Subiyanto (2022)               | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening” (Fariska dkk., 2022)  | Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.   | Secara langsung gaya kepemimpinan memberi pengaruhnya ke disiplin kerja. Motivasi kerja tanpa memberi pengaruhnya bagi disiplin kerja. Gaya kepemimpinan ataupun motivasi kerja tidak memberi pengaruhnya ke efektifitas kerja. |
| 5. | Naga Pandu Eka Caksana (2019)  | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung” (Pandu & Caksana, 2019) | Mempergunakan analisis jalur untuk meneliti pola korelasi antarvariabel, yang dimaksudkan agar bisa memastikan apakah memengaruhi langsung atau tidak langsung. | Gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi motivasi kerja dan kinerja guru.   |

|     |   |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|
| 6.  | Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu Martini dan Toni Herlambang (2022) | “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum” (Sudarmanto dkk., 2022a)                                       | Pendekatan kuantitatif berupa angka dan analisis statistik.  | (Sudarmanto dkk., 2022a)   |
| 7.  | Gita Nopita Sari (2021)   | “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung” (Sari & Astuningsih, 2021) | metode kuantitatif untuk menganalisis 28 populasi: pegawai PT Bank Syariah KCP Tulungagung menggunakan sampel jenuh  | Kopensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja ataupun kepuasan kerja memberi pengaruhnya secara bermakna bagi disiplin kerja  |
| 8.  | Ika Khusnia Rahmawati dan Ali Mauludi (2022)                        | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Denov Putra Berlian” (Rahmawati & Mauludi, 2022)  | metode kuantitatif dan aberjenis asosiatif. Teknik dalam mengambil sampel mempergunakan <i>nonprobability sampling</i> dengan <i>sampling</i> jenuh. Jumlah sampel berjumlah 88 responden. | Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja ataupun disiplin kerja memberi pengaruhnya kepada kinerja pegawai baik secara terpisah atau serentak.  |
| 9.  | Jeli Nata Liyas (2019)  | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Kinerja Terhadap Karyawan Kantor Notaris Panam”  | Metode kuantitatif dengan pengumpulan data mempergunakan angket yang diberikan pada pegawai notaris yang berjumlah 71 orang.   | Gaya kepemimpinan memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja pegawai; motivasi tidak memberi pengaruhnya secara penting bagi kinerja pegawai; serta disiplin kerja memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja pegawai. |
| 10. | Ninik Anggraiini (2022)   | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Pt. Indeks Bank Selindo Kc. Pluit” (Anggraiini, 2022)   | metode kuantitatif melalui analisis statistik. Penentuan sampel mempergunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% dan diperoleh sampel berjumlah 109 orang.                             | Gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara signifikan dan secara simultan bagi disiplin kerja.  |
| 11. | Angelique Tolu, Michael Mamentu dan Wihelmina Rumawas (2021)        | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” (Tolu dkk., 2021)  | metode kuantitatif dengan melalui angket guna mendapat data dari 125 informan. Pengumpulan data dan menganalisisnya mempergunakan persamaan struktural (SEM) dengan b                      | Gaya kepemimpinan memberi pengaruhnya secara penting bagi kinerja karyawan dan motivasi kerja. lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja karyawan dan motivasi kerja. motivasi kerja memberi pengaruhnya secara                                  |

|     |  |   |   |  |
|-----|--|---|---|--|
|     |  |   | amos 24.  | positif dan penting bagi kinerja karyawan.   |
| 12. | Ali Imron, Hasmin Tamsah dan Gunawan Bata Ilyas (2018)                         | “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru” (Imron dkk., 2018) | metode kuantitatif dan mempergunakan sampel jenuh pada Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kab. Barru, serta Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Pare-Pare berjumlah 93 orang, | Secara langsung kedisiplinan, lingkungan kerja ataupun kemampuan Kerja memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja karyawan.   |
| 13. | Sri Sulistyaning si (2021)   | “Pengaruh Motivasi Kerja, gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan” (Sulistyarningsih, 2021)   | metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui angket pada 35 karyawan dalam teknik sampling dengan bantuan SPSS versi 2021.   | Motivasi, gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruhnya secara bermakna bagi disiplin kerja.   |
| 14. | Selvi C.H Dethan, John E. H. FoEh dan Henny A. Manafe (2023)                   | “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Dethan dkk., 2023)                   | Menggunakan metode kualitatif dan kajian pustaka. Memanfaatkan secara konsisten sesuai asumsi metodologis atau induktif.  | Motivasi, lingkungan kerja ataupun budaya organisasi berakibat positif maupun cukup penting bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.   |
| 15. | Maria Gradiana Bili, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe dan Stanis Man (2023) | “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Bili dkk., 2023)                     | Menggunakan metode kualitatif, sedangkan kajian pustakanya mempergunakan teori yang relevan dengan masalah penelitian dan jurnal-jurnal penelitian.   | Kompetensi, lingkungan kerja ataupun kepemimpinan memberi pengaruhnya bagi kepuasan kerja dan kinerja, baik secara langsung maupun bersama-sama.   |
| 16. | Johanis D. Kale, John E.H.J. FoEh dan Simon Sia Niha                           | “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi” (Kale dkk., 2023)                               | Memakai analisis kualitatif, sedangkan pengumpulan data dengan memahami teori dan literatur rujukan mengenai variabel yang diteliti.  | Gaya kepemimpinan, disiplin ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi motivasi maupun kinerja, langsung maupun secara bersama-sama. Motivasi kerja memerantarai hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja.                                    |
| 17. | Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh dan Henny A. Manafe (2022)                    | “Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” (Burhan dkk., 2022)                  | Mempergunakan metode kuantitatif dengan melakukan evaluasi terhadap korelasi antara faktore penting yang sudah peneliti temukan sesuai perspektif masing-masing.                                      | Komunikasi, kedisiplinan, lingkungan kerja ataupun kepuasan kerja berdampak positif secara langsung bagi kinerja pegawai. Komunikasi, kedisiplinan ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara positif dan bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. |



|     |   |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|
| 18. | Melania Erni, John E.H.J. FoEh dan Edwar Efendi Silalahi (2022) | “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru” (Erni dkk., 2022) | Pendekatan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen kajian, analisis data yang sifatnya kuantitatif atau statistik. | Motivasi, disiplin kerja ataupun lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara positif dan bermakna bagi kinerja guru. |
|-----|---|--|--|--|

## METODE PENULISAN

Metode dalam studi ini ialah kualitatif dan kajian pustaka: menggunakan sumber dari banyak jurnal terkait studi yang hendak diselenggarakan. Pada kajian kualitatif atau kajian pustaka perlu digunakan dengan menggunakan beberapa Teknik pengambilan atau pengumpulan data dan pengolahan data agar bisa dianalisis untuk mendukung hipotesis metodologis penelitian.

Dengan demikian, penulisan ini bisa membantu untuk proses penelitian yang direncanakan pada bulan November 2023 di Dukcapil Kab. Ngada. Metode dalam penelitian, yaitu metode kuantitatif, untuk mendapatkan data dan hubungan antara variabel. Teknik yang akan digunakan meliputi wawancara dan kuesioner untuk mendapatkan data yang bisa diukur.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada beberapa penjabaran di atas, dalam uraian kali ini peneliti menyampaikan pembahasannya, seperti:

### 1. Gaya Kepemimpinan Memengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam beberapa kajian dari bab sebelumnya, terutama studi milik (Padauleng, 2019), memaparkan bahwasanya gaya kepemimpinan secara parsial memengaruhi positif dan penting bagi kinerja pegawai. (Riyanto dkk., 2020) memperjelas bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi secara positif dan bermakna bagi kinerja pegawai. Dari hasil penelitian itu, mempertegas bahwasanya kian demokratis gaya kepemimpinan, kinerja karyawan akan meningkat di mana gaya kepemimpinan tersebut mempunyai sifat yang bisa mendapat masukan maupun pendapat, serta kritik dari pegawai sehingga ketiga hal itu dapat dijadikan indikator guna memaksimalkan kinerja.

### 2. Motivasi Memengaruhi Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis dari (Hafizah, 2018) mempertegas bila motivasi kerja memengaruhi bermakna bagi kinerja karyawan. Pemaparan itu diperkuat oleh studi milik (Agustian, 2019), motivasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Beberapa kajian di atas didukung dengan hasil penelitian dari (Farisi dkk., 2020), memaparkan bahwasanya motivasi secara parsial berakibat positif ataupun bermakna bagi kinerja pegawai. Hasil kajian itu memberi sintesis, motivasi bisa menjadi pendorong semangat kerja pegawai agar bisa meningkatkan kualitas kerja dan lebih giat sehingga memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilan guna memperoleh tujuan organisasi dengan baik. Hal itu secara langsung dapat mendorong dan meningkatkan kinerja.

### 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh ke Kinerja Pegawai

Sesuai pengujian hipotesis dalam studi (Julita, 2020), lingkungan kerja berakibat cukup penting bagi kinerja pegawai. Dalam kajian (Burhan dkk., 2022) menghasilkan sebuah ulasan bahwasanya lingkungan kerja berakibat positif dan penting pada kinerja pegawai. Berdasar hasil penelitian (Sudarmanto dkk., 2022b) salah satu variabel X, yaitu lingkungan kerja berakibat positif dan bermakna bagi kinerja pegawai. Kajian (Mahendra, 2022) menyebut jika lingkungan kerja sekadar berakibat cukup penting bagi kinerja. Dari beberapa kajian tersebut

mempertegas bahwasanya sistem lingkungan kerja yang baik, bisa menyebabkan kinerja pegawai kian membaik sehingga memberi peluang bagi perusahaan untuk mendapat sikap maupun perilaku positif dari karyawan, serta karyawan bisa bekerja secara produktif demi memperoleh tujuan perusahaan. Lingkungan kerja amat vital dalam memaksimalkan kinerja pegawai, maka lingkungan kerja dianggap baik bila bisa berpartisipasi terhadap perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung (Suryani & FoEh, 2019).

#### **4. Gaya Kepemimpinan Memengaruhi Disiplin Kerja**

Studi (Hasanah, 2018) menyebutkan, secara parsial gaya kepemimpinan berakibat cukup penting bagi disiplin kerja pegawai. Hasil tersebut didukung oleh kajian dari (Fariska dkk., 2022), gaya kepemimpinan berakibat parsial bagi disiplin kerja. Sesuai hasil itu, menyatakan bahwa pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional memicu kedisiplinan karyawan, serta mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan untuk mencapai tujuan bersama dan saling menguntungkan. Kesimpulan dari kajian di atas memperjelas jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan bermakna bagi disiplin kerja.

#### **5. Motivasi Memengaruhi Disiplin Kerja**

Motivasi memengaruhi disiplin kerja, seperti studi milik oleh (Saputro, 2016) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Riau, memperlihatkan bila motivasi kerja memengaruhi kedisiplinan kerja berjumlah 22,6%. Kian baik motivasi pada diri karyawan, tentu akan terlihat dari kedisiplinan karyawan tersebut. Bila motivasi kerja karyawan tidak terbaik secara maksimal, tentunya bisa menyebabkan hasil kerja terlihat asal-asalan dan dapat mempersulit organisasi memperoleh tujuannya. Dalam hasil dari kajian dari (Rizal & Radiman, 2019) menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan hasil kajian Renaldi Denanda Alif (2019) memaparkan bahwasanya motivasi memengaruhi positif dan cukup penting bagi kedisiplinan karyawan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Propinsi Kalimantan Timur.

#### **6. Lingkungan Kerja Memengaruhi Disiplin Kerja**

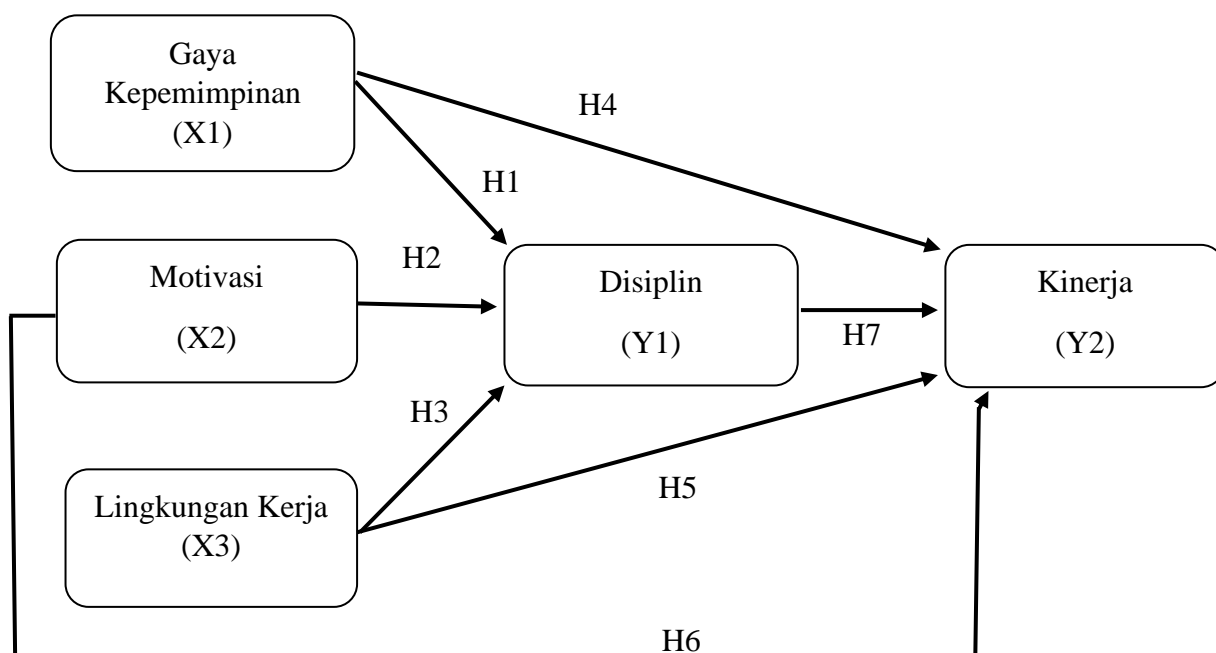
Studi milik (Inbar, 2018) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja berakibat cukup penting bagi disiplin kerja. Dari beberapa kajian itu, memperjelas jika sistem lingkungan kerja yang baik bisa memaksimalkan kinerja karyawan sehingga memberi peluang bagi organisasi guna mendapat perilaku ataupun sikap positif dari karyawannya, serta mampu memaksimalkan kinerja karyawan sehingga bisa mengerjakan tugas kerja secara produktif dan disiplin. Berdasar uraian di atas jelas diketahui jika lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi disiplin kerja.

#### **7. Disiplin Kerja Berpengaruh ke Kinerja**

Sesuai kajian (Hasibuan & Beby, 2019), secara parsial disiplin kerja berakibat positif dan penting bagi kinerja pegawai. Jadi, simpulannya ialah kedisiplinan dalam bekerja memengaruhi positif dan penting bagi kinerja. Sesuai beberapa kajian itu, memperjelas jika sistem kerja yang menerapkan kedisiplinan yang baik, maka bisa menjamin kinerja karyawan mengalami peningkatan, serta bersikap maupun berperilaku positif, dan bisa bekerja secara produktif.

#### **Kerangka Berpikir**

Berdasar dari uraian dan kajian tersebut, menghasilkan kerangka berpikir, yakni:



Gambar 1: Kerangka Pikir

Pada pemaparan di atas, memperjelas bila gaya kepemimpinan, motivasi maupun lingkungan kerja berakibat secara langsung pada disiplin kinerja pegawai. Pada landasan konseptual di atas juga bisa diketahui bila ada pengaruh anyara gaya kepemimpinan, motivasi maupun lingkungan kerja yang diperantarai oleh disiplin.

Beberapa variabel yang lain yang bisa mempengaruhi disiplin dan kinerja, di mana variabel tersebut adalah:

1. Kepuasan kerja (V. Aulia & Trianasari, 2021)
2. Budaya organisasi (Aprilianti & Syarifuddin, 2022)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berakibat positif bagi kedisiplinan.
2. Motivasi berakibat positif bagi kedisiplinan.
3. Lingkungan kerja berakibat positif bagi disiplin kerja.
4. Gaya kepemimpinan berakibat positif bagi kinerja karyawan.
5. Motivasi berakibat positif bagi kinerja pegawai.
6. Lingkungan kerja berakibat positif bagi kinerja karyawan.
7. Disiplin kerja berakibat positif bagi kinerja pegawai.

### Saran

Berpatokan pada simpulan tersebut, dirangkumkan beberapa saran untuk membantu melanjutkan riset sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian untuk mengetahui untuk mengetahui lebih dalam terkait beberapa faktor gaya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian tersebut bisa membantu untuk mengetahui lebih mendalam tentang faktor-faktor yang terdapat dalam gaya kepemimpinan agar bisa diterapkan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Meneliti perihal faktor yang ada di dalam motivasi yang berhubungan dengan disiplin kerja. Hal tersebut akan memberikan pengetahuan pada karyawan dan pemimpin agar bisa lebih disiplin dengan dorongan dari motivasi.

3. Meneliti lebih mendalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan mempergunakan faktor lain. Studi ini bisa membantu untuk memastikan faktor yang menjadi pendukung pendukung dalam lingkungan kerja untuk menunjang kedisiplinan.
4. Melakukan penelitian lebih mendalam terkait faktor di dalam gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja. Hal ini dapat memberikan masukan ke pemimpin organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor dalam gaya kepemimpinan yang mendukung.
5. Melakukan penelitian lebih mendalam tentang faktor-faktor dalam motivasi yang bisa berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini berguna untuk melihat lebih spesifik unsur-unsur dalam motivasi yang bisa mendorong dalam meningkatkan kinerja.
6. Meneliti lebih mendalam terkait lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja, terutama unsur lingkungan kerja nonfisik yang menjelaskan berbagai macam hubungan antara atasan dengan bawahan maupun antar karyawan untuk bisa saling mendorong satu sama lain dalam meningkatkan kinerja.
7. Meneliti tentang faktor-faktor apa saja dalam kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja. Di mana penelitian tersebut dapat berguna untuk menambah pengetahuan perihal segala faktor di dalam kedisiplinan yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja Dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191–7218.
- Agyei-Mensah, B. K. (2018). Impact of corporate governance attributes and financial reporting lag on corporate financial performance. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(3), 349–366. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-08-2017-0205>
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT Bank Index Selindo Kc. Pluit. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3), 665–673.
- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357–368. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302>
- Aulia, D. L. N., & Neno, Y. (2019). Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Pekerja Seks Komersial terhadap Keikutsertaan Pemeriksaan Iva. *Jurnal Kebidanan*, 5(4), 349–356.
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- Bili, M. G., John E. H. J. FoEh, Manafe, H. A., & Man, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen

- Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 688–695. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Burhan, M., J. E. H. J. FoEh, & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multi Disiplin (JIM)*, 1(2), 447–458. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Dethan, S. C. H., John E. H. J. FoEh, & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Dias Amaral, F., John E. H. J. FoEh, Man, S., Ayu, D., & Penulis, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Social Studies*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Erni, M., John E. H. J. FoEh, & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–87.
- FoEh, J. E. H. J., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- FoEh, J. E. H. J., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 148(1), 148–163.
- Hafizah, I. Z. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarifhidayatullah Jakarta* [Skripsi]. UIN Syarifhidayatullah Jakarta.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.190>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Beby, S. (2019, Desember 15). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*.

- Imron, A., Hasmin, & Gunawan. (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN GARONGKONG KABUPATEN BARRU. *Journal Of Management*, 1(3), 124–137. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Inbar, N. R. D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Julita. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar [Skripsi]*. Universitas Islam Negri AR-RANIRY.
- Kaengke, A. S., Bernhard, T., & Yantje, U. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Kale, D. J., John. E. H. J. FoEh, & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3), 622–630. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Kartini, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* PT. Rajawali.
- Mahendra, I. G. N. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur [Thesis]*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Padauleng, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros [Skripsi]*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pandu, N., & Caksana, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 4(1), 82–92.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 255–267.
- Riyanto, E., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, Stephen, P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Jantje, T. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut Suluttenggomalut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 254–264.

- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi)*. <https://www.researchgate.net/publication/371139163>
- Saputro, T. (2016). Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan*, 4(2), 89–100.
- Sare, M. S., John E. H. J. FoEh, Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(4), 557–563. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kopensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–101.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Smith, M., & Bititci, U. S. (2017). Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(9), 1207–1228. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2015-0313>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022b). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sukanto, & Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi*. BPFE.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194. <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>
- Suryadi, Y., & John E. H. J. FoEh (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Suryani, N. K., & John E. H. J. FoEh (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed., Vol. 1). Nila Cakra.
- Syamsiah, S. (2017). *Hubungan ANTARA Harga Diri DENGAN Motivasi Kerja PADA Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta*. [Skripsi thesis]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13.