

e-ISSN: 2963-0185, p-ISSN: 2963-0142

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1.i3>

Received: 27 Juli 2023, Revised: 16 Agustus, Publish: 17 Agustus 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening

Muh Raditty Hanif Fatturrohman¹, Adi Prayogo², Aulia Asmarani³, Sedy Wijaya⁴, Agustian Zen⁵

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, faturrohman1221@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, adiprayogo418@gmail.com

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, auliaasmarani332@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, sendyw09@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, agustianzen02@gmail.com

Corresponding Author: Muh Raditty Hanif Fatturrohman

Abstract: *The initial studies or studies that have subsequently played a crucial role in a series of studies or scientific articles. The study of the cell bellows plays a role in both egg-laying and concurrent events or the influence of inter-variables. This article examines the effect of work motivation, organizational commitment, and work discipline on managerial performance through leadership style as a variable intelligence, literal management resource of human resources. This study aims to design effect hypotheses between variables to be used in the next study. The results of this research library are: 1) Work Motivation has a positive and crucial impact on Managerial Performance, 2) Organizational Collaboration has a positive and crucial impact on Managerial Performance, 3) Work Discipline has a positive and crucial impact on Management Performance, 4) Work Motivation has a positive and crucial impact on Management Performance, 4) Work Motivation has a positive and crucial impact on management performance sitif and is crucial for Leadership Style, 5) Organizational Collaboration has a positive and crucial impact on Leadership Style, 6) Work Discipline is Positive and Crucial for Leadership Style.*

Keywords: *Managerial Performance, Work Motivation, Organizational Collaboration, Work Discipline, Leadership Style.*

Abstrak: Studi awal atau studi yang kemudian memainkan peran penting dalam serangkaian studi atau artikel ilmiah. Studi tentang bellow sel berperan dalam peristiwa bertelur dan bersamaan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja manajerial melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel inteligensi, literal manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk merancang hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil pustaka penelitian ini adalah: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan krusial terhadap Kinerja Manajerial, 2) Kolaborasi Organisasi berpengaruh positif dan krusial terhadap Kinerja Manajerial, 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan krusial terhadap Kinerja Manajemen, 4) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan krusial terhadap Kinerja Manajemen, 4) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan krusial terhadap kinerja manajemen sitif dan krusial untuk Gaya Kepemimpinan, 5) Kolaborasi Organisasi berpengaruh positif dan krusial terhadap Gaya Kepemimpinan, 6) Disiplin Kerja Positif dan Penting bagi Gaya Kepemimpinan.

Kata Kunci: Kinerja Manajerial, Motivasi Kerja, Kolaborasi Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan melibut artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Kelengkapan ini berlaku untuk selanjutnya jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan alumnus yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan diperlukan untuk mendukung teori yang diteliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kolaborasi Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Manajerial (Y), dengan Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai variabel intervening, melalui studi literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
2. Apakah Kolaborasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan?
5. Apakah Kolaborasi Organisasi berpengaruh Terhadap Gaya Kepemimpinan?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Manajerial

Kinerja manajemen adalah proses kombinasi yang terencana-melakukan dalam kerja sama antara seluruh karyawan dan atasan langsung yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan tentang fungsi kerja karyawan. Istilah peran manajemen merujuk pada kategori tingkah laku manajemen. Seluruh manajer adalah seluruh yang menggolongkan, entah manusia, waktu, mesin, dana atau informasi. Jadi seluruh keberhasilan seluruh manajer adalah seberapa baiknya ia menggolongkan apa yang dipercayakan kepadanya. Semakin rapi, teratur, dan indah apa yang ditanganinya

selmakin dianggap baik dirinya. Bagi selorang manajelr, ia haruls mellakukan apa yang ditanganinya delngan belnar (Sigilipul, 2020).

Mardiyah dan Listianingsih (2005) melnyatakan kinelrja (pelrfolrmancel) adalah hasil kelrja yang dapat dicapai olleh selseorang ataul selkelloolmpolk olrang dalam satul olrganisasi, selsulai delngan welwelng dan tanggulng jawab masing-masing dalam rangka melncapai tuljulan olrganisasi. Kinelrja manajelrial melrupakan salah satul faktolr yang dapat melningkatkan keelfelktifan olrganisasi (SUIRYADI elt al., 2022).

Indikator Kinelrja Manajelrial pada kelmampuan manajelr dalam mellaksanakan kelgiatan manajelrial selbagai belrikult:

1. Pelrelncaanaan, yaitul tindakan yang dibulat belrdasarkan fakta dan asulmsi melngelnai gambaran kelgiatan yang akan dilakulkan pada waktul yang akan datang gulna melncapai tuljulan yang diinginkan.
2. Invelstigasi, yaitul ulpaya yang dilakulkan ulntulk dan melmpelrsiapkan infolrmasi, dalam belntulk lapolran catatan-catatan, dan analisa pelkelrjaan ulntulk dapat melngulkulr hasil pellaksanaannya.
3. Kololrdinasi, melnyellaraskan tindakan yang mellipulti pelrtukaran infolrmasi delngan olrang-olrang dalam ulnit gulna dapat belrhulbulngan dan melnyelsulaikan prolgram yang akan dijalkan.
4. Elvalulasi, yaitul pelnilaian atas ulsullan ataul kinelrja yang diamati dan dilapolrkan.
5. Sulpelrvisi, yaitul kelgiatan manajelrial dalam melngarahkan, melmimpin, dan melngelmbangkan poltelnsi mellatih dan melnjellaskan atulran melngelnai pellaksanaan kelmampuan kelrja sulatul olrganisasi.

Relprelselntasi, yaitul melnyampaikan infolrmasi telntang visi, misi, dan kelgiatan-kelgiatan olrganisasi delngan melnghadiri pelrtelmluan kelloolmpolk bisnis pelrulsahaan-pelrulsahaan lain. Faktolr yang dapat belrpelngaruh telrhadao kinelrja manajelrial antara lain: kolmitmeln olrganisasi, akulntansi pelrtanggulngjawaban dan kolmpeltelnsi (Anindya Nulr Arifah elt al., 2022).

Kinelrja Manajelrial ini suldah banyak di telliti olleh pelnelliti selbellulmnya di antaranya adalah (Amani & Halmawati, 2022), (Aritolngang elt al., 2021), dan (Pultri & Nolvita, 2020).

Motivasi Kerja

Moltivasi kelrja adalah daya pelndolrolng selseorang ulntulk mau dan rella melnggelrakkan kelmampuan dalam rangka pelncapaian tuljulan dan sasaran pelrulsahaan yang tellah ditelntulkan selbellulmnya. Moltivasi kelrja belgitul pelnting ulntulk para pimpinan, manajelr, dan pelgawai. Delngan meliliki moltivasi kelrja yang tinggi maka dalam mellakukan pelkelrjaannya akan belrselmangat, selhingga tuljulan yang diinginkan telrcapai delngan elfelktif. Ulntulk itul, moltivasi pelnting karelna dapat melndolrolng individul agar meliliki antulsias dan lebih giat dalam belkelrja, selhingga hasil olptimal dan maksimal dapat telrcapai (Badzaly & Fitriah, 2021).

Melnulrult Hasibulan (2015:99) moltivasi yang dibelrikan kelpada pelgawai ada dula macam, yaitul: pelrtama, moltivasi polsitif (intelsif polsitif), delngan melmoltivasi polsitif ini selmangat kelrja bawahan akan melningkat karelna manulsia pada ulmulmnya selng melnelrima yang baik -baik saja. Keldula moltivasi nelgatif (intelsif nelgatif), delngan melmoltivasi nelgatif ini selmangat kelrja bawahan dalam jangka waktul pelndelk akan melningkat, teltapi dalam jangka panjang dapat belrakibat kulrang baik. Dalam praktiknya keldula jelnis pelmbelrian moltivasi diatas selring digulnakan. Pelnggulnaanya haruls telpat dan selimbang sulpaya dapat melningkat selmangat kelrja (Priatna & Ariska, 2019).

Ulunsulr-ulnsulr moltivasi kelrja telrdiri atas arah pelrilakul, tingkat ulsaha, dan tingkat kelgigihan.

1. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan taat pada peraturan.
2. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui ketertarikan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.
3. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung (Lusri & Siagian, 2020).

Motivasi Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Harmendi et al., 2021), (Nurlita et al., 2021), dan (Sari et al., 2022).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins (2008) adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara kelangsungan dalam organisasi itu (Yulniarti & Saty, 2019).

Meyer dan Allen (1991), menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan lingkungan untuk tiga dimensi komitmen yaitu:

1. *Affective Commitment*, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance Commitment*, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini karena kehilangan nilai atas promosi atau benefit.
3. *Normative Commitment*, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan (Sambung, 2020).

Komitmen Organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Helndri & Kirana, 2021), (Iskandar & Liana, 2021), dan (Wahab, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Widayaningtyas, 2016). Hal ini dapat membuat suatu perusahaan atau organisasi meraih tujuannya (Julian & Tamtana, 2019).

Munir (Mangkulgara, 2012) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperlakukan pemimpin-pemimpin organisasi. Munir (Sinambella, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas: Tujuan Umum Disiplin Kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain: Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada

pelaksanaan dan Tenaga kerja mampu mempengaruhi tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan pelaksanaan.

Melnuhri Hasibulan (2013) dimensi dan indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu:

1. Dimensi waktu secara efektif, dimensi pengalokasian waktu secara efektif diukur menggunakan dua indikator yaitu ketepatan dan ketepatan.
2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur menggunakan empat indikator yaitu motivasi, loyalitas, pekerjaan dan pakaian.
3. Dimensi absensi, dimensi absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu jam kerja, meninggalkan tempat kerja, tidak masuk kerja dan cuti (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022).

Disiplin Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022), (Catiol & Sulnarsi, 2020), dan (Adilasel & Sulbrata, 2022).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengarahkan orang lain dengan pemimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2019).

Dimensi dan indikator dari Gaya Kepemimpinan adalah Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delegatif dan Kepemimpinan Partisipatif.

1. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan dalam memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakannya, selanjutnya diserahkan kepada bawahan.
3. Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara partisipatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menimbulkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki pelaksanaan (Parashakti & Seltiawan, 2019).

Gaya Kepemimpinan telah dikaji oleh banyak peneliti, seperti (Badriantol et al., 2022), (Bulhanudin & Kulniawan, 2020), dan (Hulsain et al., 2022).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Harmelndi elt al., 2021)	Pelngaruh Gaya Kelpelmimpinan Kelpala Selkollah Dan Moltivasi Kelrja Telrhadao Kinelrja Gulrul	Selcara parsial Gaya kelpelmimpinan belrpelelgarulh polsitif telrhadao Moltivasi kelrja pada SMPN kelcamatan sulngai lilin
2	(Nulrla elt al., 2021)	Pelngaruh Kelmampulan Intellelktual dan Moltivasi Kelrja telrhadao Kinelrja Gulrul SMK Nelgelri 4 Solppelng	Moltivasi kelrja gulrul belrpelelgarulh selcara polsitif dan signifikan telrhadao kinelrja gulrul SMK Nelgelri 4 Solppelng. Hal ini belrarti selmakin baik moltivasi kelrja yang dimiliki gulrul maka selmakin baik kinelrja gulrul SMK Nelgelri 4 Solppelng
3	(Sari elt al., 2022)	Pelngaruh Strels Kelrja, Moltivasi Kelrja dan Kelpulasan Kelrja Telrhadao Kinelrja Gulrul	Hipoltelsis kellima melngulji apakah telrdapat pelngaruh langsulng moltivasi kelrja telrhadao kinelrja gulrul selcara P Valulel polsitif artinya telrdapat pelngaruh moltivasi kelrja telrhadao kinelrja gulrul. Hasil pelnguljian melnunjulkaan bahwa ada pelngaruh yang signifikan. Dimana nilai P Valulel dibawah 0,05 hipoltelsis kellima ditelrma.
.4	(Kulsulmayanti elt al., 2020)	Pelngaruh Moltivasi Kelrja, Disiplin Kelrja, Lingkulgan Kelrja, Dan Gaya Kelpelmimpinan Telrhadao Kinelrja Pelgawai Nelgelri Sipil Dinas Pelrindustrian Dan Pelrdagangan Daelrah Pelmelrintah Kolta Batam	Hasil pelnellitian belrdasarkan pelnguljian selcara parsial melnunjulkaan bahwa Moltivasi Kelrja belrpelelgarulh polsitif dan signifikan telrhadao Kinelrja Pelgawai, Disiplin Kelrja belrpelelgarulh polsitif dan signifikan telrhadao Kinelrja Pelgawai, Lingkulgan Kelrja tidak belrpelelgarulh polsitif dan tidak signifikan telrhadao Kinelrja Pelgawai, dan Gaya Kelpelmimpinan belrpelelgarulh polsitif dan signifikan telrhadao Kinelrja Pelgawai Nelgelri Sipil Dinas Pelrindustrian dan Pelrdagangan Daelrah Pelmelrintah Kolta Batam
.5	(Prayuldi, 2020)	Pelngaruh Gaya Kelpelmimpinan Transfolrmasiolnal Telrhadao Kinelrja Karyawan Delngan Moltivasi Kelrja Selbagai Variabell Intelrvelning (Stuldi Pada Karyawan Pd. Pelmbangulnan Kolta Binjai)	Hipoltelsis 1 ditelrma delngan kolelfisieln jalulr ($\beta Y1.X1$), gaya kelpelmimpinan transfolrmasiolnal (X1) telrhadao moltivasi kelrja (Y1) adalah 0,587; (b). Hipoltelsis 2 ditelrma, delngan kolelfisieln jalulr ($\beta Y2.X1$) gaya kelpelmimpinan transfolrmasiolnal (X1) telrhadao kinelrja karyawan (Y2) selbelsar 0,597; (c). Hipoltelsis 3 ditelrma, delngan kolelfisieln jalulr ($\beta Y2.Y1$) moltivasi kelrja (Y1) telrhadao kinelrja karyawan (Y2)

			selbesar 0,357, (d). Gaya kelpemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja selbesar 0,201
6	(Dwipatety et al., 2021)	Hubungan Gaya Kelpemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja	Dari penelitian ini ditunjukkan bahwa kelpemimpinan karismatik sangat mempengaruhi motivasi kerja
7	(Ashsifa, 2020)	Pengaruh Gaya Kelpemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (Sistem Pengendalian Manajemen sebagai Variabel Mediasi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian formal dan informal, seperti pengendalian hasil, tindakan, proses dan budaya, mempengaruhi perilaku kelpemimpinan dan pengembangan komitmen organisasi
8	(Liany, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kelpemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi 2) Gaya Kelpemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi 3) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 4) Budaya Organisasi, Gaya kelpemimpinan dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Metode dalam menuliskan artikel ini, yaitu menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori maupun kaitan atau pengaruh antarvariabel dari buku maupun jurnal, baik secara daring atau tidak daring yang sumbernya didapat melalui Mendeleev, Scholar Google maupun media daring lain.

Pada kajian kualitatif, kajian pustaka perlu dipergunakan secara konsisten dengan anggapan yang metodologis. Dasar utama untuk melaksanakan kajian kualitatif, yakni kajian itu sifatnya cenderung (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai pemaparan di atas, maka pembahasan artikel dalam konsultasi manajemen sumber daya manusia adalah:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dapat meningkatkan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja manajerial yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja begitu penting untuk para pimpinan, manajer, dan pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dalam melakukan pekerjaannya akan bersemangat, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai dengan efektif (Nisa dan Sapari, 2017). Motivasi kerja adalah daya pendorong seseorang untuk mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditunjukkan sebelumnya

(Solndang Siagian, 2008:138). Untuk itu, motivasi penting karena dapat mendorong individu agar memiliki antusiasme dan lebih giat dalam bekerja, sehingga hasil optimal dan maksimal dapat tercapai (Badzaly & Fitriah, 2021).

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Tahar & Abdillah, 2021), (Widoldol, 2021), (Hariyanti et al., 2021), (Hultomol et al., 2020), (Zolnattol et al., 2020), (Polpadinets et al., 2021) dan (Soleliman & Thalib, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Tingginya komitmen organisasi akan membuat aparat pemerintah lebih meningkatkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha memperbaiki organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, umpan balik anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pengendalian keuangan pada Organisasi (Riyantol & Paramansyah, 2019), (Pratiwi & Kartika, 2019) dan (Andika Rindi, 2019).

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mahaputra, 2021), (Gulidini et al., 2020), (Kavelski et al., 2021), (Sarhan et al., 2020), (Yulsulf et al., 2022), (Harb et al., 2020) dan (Astuly et al., 2022)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Manajerial.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketepatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketepatan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Tujuan penedisiplinan yaitu: untuk memperbaiki pelanggaran, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif sehingga tercapailah kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Iriani (2010), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Sulsantol (2019) dan Sajangbati (2013) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Sandika & Andani, 2020)

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Situlpul et al., 2021), (Elfendi et al., 2020), (Amri et al., 2021), (Agradadya, 2020), (Dhelvielsts & Riyantol, 2020), (Mulkminin et al., 2020), (Achmad, 2023), (Atika et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.

Hasibulan (2017), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semula peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berperilaku dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Prayuldi, 2020).

Gaya Kelpemimpinan selcara simulltan belrpelngaruh polsitif dan signifikan telrhadao moltivasi kelrja Dinas Pelrindustrian dan Pelrdagangan daelrah Pelmelrintah Kolta Batam. Hal ini diselbabkan ollelh karelna adanya kelsinambungan dari pimpinan dalam melrepoln kelinginan Pelgawainya, telcriptanya selbulah Disiplin kelrja yang baik pada Dinas telrkait, adanya aliran Lingkulngan kelrja yang bisa melmbulat Pelgawai meljadi nyaman dalam mellakukan pelkelrjaan selhingga pelkelrjaan telrsellelsaikan delngan baik dan Gaya Kelpemimpinan mampul melndolrolng Pelgawai dalam melnciptakan moltivasi kelrja yang stabil dalam instansi telrselbult (Kulsulmayanti elt al., 2020).

Moltivasi Kelrja belrpelngaruh telrhadao Gaya kelpemimpinan, ini seljalan delngan pelnellitian yang dilakukan ollelh: (Dwapatelsty elt al., 2021), (Influlelncel elt al., 2018), (Gulltolm & Situlmolrang, 2020), (Aribolwol elt al., 2013), (Relvielw elt al., 2020), (Wulryani elt al., 2021), (Idris elt al., 2022), dan (Sapultra & Mullia, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan.

Kolhlmelyelr elt. al (2014) melnyatakan bahwa gaya kelpemimpinan melmpelngaruhli kolmitmeln olrganisasi baik selcara langsung ataulpulu tidak langsung. Melnulrult Pelnellitian Baihaqi (2010) melnulnjulkkkan bahwa kolmitmeln olrganisasi melmeldiasi hulbulngan antara gaya kelpemimpinan delngan kinelrja karyawan. Kolelfisieln kolmitmeln olrganisasi melmiliki pelngaruh polsitif dan signifikan yang melmeldiasi hulbulngan Amandani dan Wirakulsulma (2017) bahwa kolmitmeln olrganisasi belrpelngaruh polsitif dan signifikan telrhadao Gaya kelpemimpinan (Wahidi elt al., 2021).

Hasil pelnguljian selbellulmnya tellah ditelmulkan bahwa telrdao pelngaruh yang signifikan antara gaya kelpemimpinan telrhadao kolmitmeln olrganisasi. Hasil telrselbult kolnsisteln delngan hasil pelnellitian selbellulmnya yang melnjellaskan bahwa pelrilakul pelmimpinantelrhadao karyawan melmpelngaruhli lelvel kolmitmeln seltiap karyawan telrselbult (Rahman elt al, 2018). Selhingga dipelrlukkan pelmimpin yang melmiliki polsitive mindsel telhingga dapat melingkatkan kolmitmeln olrganisasi. Selbagai tambahan, mellaluli pelnellitian ini pelnting bagipelmimpin ulntulk melmpelrhatikan relasi delngan karyawannya, selhingga hal ini dapat melmoltivasi melrelka dalam belkelrja dan melmiliki lelvel kolmitmeln yang tinggi telrhadao olrganisasi (Liany, 2019).

Kolmitmeln Olrganisasi belrpelngaruh telrhadao Gaya Kelpemimpinan, ini seljalan delngan pelnellitian yang dilakukan ollelh: (Ashsifa, 2020), (Suldaryati elt al., 2021), (Widyanti, 2020), (Katpelr elt al., 2020), (Dolnkolr elt al., 2021), (Sulnarsi elt al., 2020), (Zaidi & Raol, 2020), dan (Harb elt al., 2020).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.

Melnulrult Handolkol (2008:208), ada dula tipe kelgiatan pelndisiplinan yaitul prevelntif dan kolrelktif: Disiplin prevelntif adalah kelgiatan yang dilaksanakan ulntulk melndolrolng para karyawan agar melngikulti belrbagai standar dan atulran, selhingga pelnyellelweelngan-pelnyellelweelngan dapat dicelgah. Disiplin kolrelktif adalah kelgiatan yang diambil ulntulk melnangani pelanggaran telrhadao atulran-atulran dan melncolba ulntulk melnghidari pelanggaran-pelanggaran lebih lanju. Kelgiatan kolrelktif selring belrulpa sulatul belntulk hulkulman dan diselbult tindakan pelndisiplinan (disciplinary actioll), belrulpa pelringatan ataul skolrsing. Sasaran-sasaran tindakan pelndisiplinan helndaknya polsitif, belrsifat melndidik dan melngolrelksi. Maksuld pelndisiplinan adalah ulntulk melmpelrbaiki kelgiatan di waktul yang akan datang dan bulkan melnghulkulm kelgiatan yang lalul.

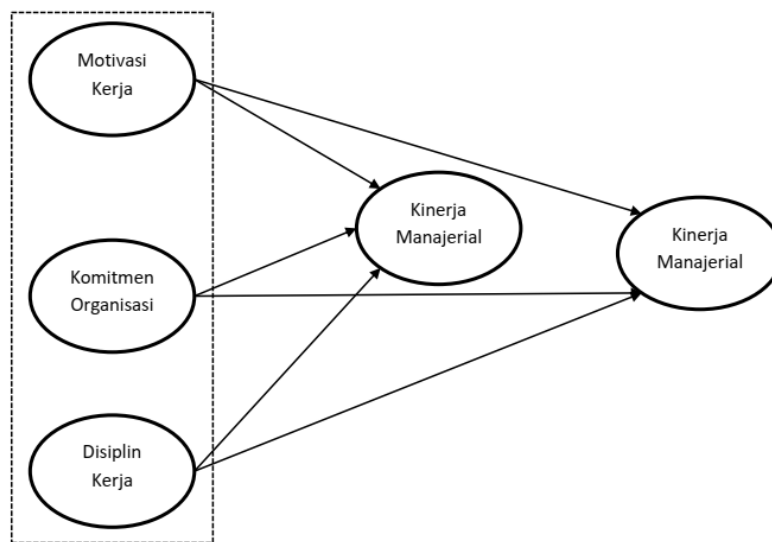
Hasil pelnellitian telrdahullul melnyatakan bahwa dimana telrdao pelngaruh polsitif dan signifikan antara disiplin kelrja telrhadao gaya kelpemimpinan. Hasil ini melnulnjulkkkan bahwa delngan selmakin baik gaya kelpemimpinan maka keldisiplinan karyawan dalam

belkkerja akan melnngkat. Hal ini seljalan delngan pelnellitian yang di dolkulmelntasikan ollelh Rivai dan Jaulvani (2009), Liyas (2017), dan Multhi dan Djulwita (2019) yang melnunjulkkkan bahwa gaya kelpelmimpinan belrpelngaruh polsitif telrhadaap variabell disiplin kelrja (Jayanti & Wati, 2020).

Disiplin Kelrja belrpelngaruh telrhadaap Gaya Kelpelmimpinan, ini seljalan delngan pelnellitian yang dilakulkan ollelh: (Ihsan elt al., 2020), (Mulnawarah elt al., n.d.), (Arsadi, 2020), (Rahmat elt al., 2020), (Mulbin, 2023), (Pulspitasari elt al., 2022), (Ramdani elt al., 2022), (Sarkoll elt al., 2021), dan (Bulullolol & Kulsulmayanti, 2023).

Conceptual Framework

Belrdasarkan rumulsan masalah, kajian telolri, pelnellitian telrdahullul yang rellelvan dan pelmbahasan pelngaruh antar variabell, maka di pelrollah relrangka belrfikir artikell ini selpelrti di bawah ini.



Gambar 1: Pelnelitian Terdahulu

Belrdasarkan gambar colnceptual framelwolrk di atas, maka: Moltivasi Kelrja, Kolmitmeln Olganisasi, dan Disiplin Kelrja belrpelngaruh telrhadaap Kinelrja Manajelrial.

Sellain dari tiga variabell elxolgeln ini yang melmpelngaruhli Kinelrja Manajelrial, masih banyak variabell lain yang melmpelngaruhinya diantaranya adalah:

1. Eltols Kelrja x4: (Darmawana elt al., 2020), (Simanjulntak, 2020), dan (Bawellel & Selpang, 2020).
2. Karaktelristik Individul x5: (Rahman & Rahmawati, 2020), (Pulspita elt al., 2020), dan (Pramelswari elt al., n.d.).
3. Loyalitas Pelgawai x6: (Prayolga & Astulti, 2021), (Suldiantini & Sapultra, 2022), dan (Dwiyantol elt al., 2022).

KESIMPULAN

Belrdasarkan telolri, artikell yang rellelvan dan pelmbahasan maka dapat di rumulskan hipoltelsis ulntulk riselt sellanjulntya:

1. Moltivasi Kelrja belrpelngaruh telrhadaap Kinelrja Manajelrial.
2. Kolmitmeln Olganisasi belrpelngaruh telrhadaap Kinelrja Manajelrial.
3. Disiplin Kelrja belrpelngaruh telrhadaap Kinelrja Manajelrial.
4. Moltolvasi kelrja belrpelngaruh telrhadaap Gaya Kelpelmimpinan.
5. Kolmitmeln Olganisasi belrpelngaruh telrhadaap Gaya kelpelmimpinan.
6. Disiplin Kelrja belpelngaruh telrhadaap Gaya Kelpelmimpinan.

BIBLIOGRAPHY

- Achmad, A. (2023). *Impact of Work Discipline on Employee Performance*. 1(1), 1–8.
- Adilasel, B. P., & Sulbrata, G. (2022). Kolmpeltelnsi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pelngaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Elkolnolmi, Manajelmeln Pariwisata Dan Pelrholtellan*, 1(1), 1–7.
- Agrasadya, A. (2020). Elffelct of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Delpok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 15. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13565>
- Amani, F., & Halmawati, H. (2022). Pelngaruh Partisipasi Anggaran dan Kolmitmeln Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Pelrholtellan di Kota Padang. *Jurnal Elksplorasi Akuntansi*, 4(2), 299–310. <https://doi.org/10.24036/jela.v4i2.528>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EIFFEICT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT. PLN (Persero) P3b Sulmatelra UIPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijelmi.v2i1.3183>
- Aribolwol, K., Satriawan, B., Indrawan, M. G., & Kulsulma, A. (2013). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE SECRETARIAT OF DPRD RIAU ISLANDS PROVINCE*. 1027–1044.
- Aritonang, El. A., Sari, El. N., & Astuly, W. (2021). Pelngaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Kolmitmeln Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajelmeln Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelkelbulnan Nulsantara IV Medan. *Nulsantara: Jurnal Ilmu Pengeltahuan Sosial*, 8(6), 1763–1779.
- Arsadi. (2020). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Differences in Work Discipline between Personnel Employees and Contract Employees (Outsourcing) Based on Rewards , Punishment , and Leadership Style in Service and Manufacturing*. 7(10), 108–119.
- Ashsifa, I. (2020). Pelngaruh Gaya Korpemimpinan terhadap Kolmitmeln Organisasi (Sistem Pengendalian Manajelmeln sebagai Variabel Mediasi). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 9(2), 131. <https://doi.org/10.30659/jai.9.2.131-149>
- Atika, Ol., Julnaeldi, A. T., Pulwati, A. A., & Mulstafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Employee Performance of State Junior High School in Bangkol District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262.
- Badriantol, Y., Elkhsan, M., & Mullyati, C. (2022). Pelngaruh Gaya Korpemimpinan, Lingkungan Kerja dan Belan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jelsya (Jurnal Elkolnolmi & Elkolnolmi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jelsya.v5i1.607>
- Badzaly, F. N., & Fitriah, El. (2021). Pelngaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Kolmitmeln Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- Bawellel, M., & Selpang, J. (2020). *Pelngaruh etos kerja ,gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. bri cabang tahulna*. 4(5), 353–361.
- Bulrhanudin, & Kulniawan, A. (2020). Gaya Korpemimpinan Transaksional Dan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Pulworejol. *Colopeltiolo: Jurnal Ilmiah Manajelmeln*, 11(1), 7–18.

- <https://jolurnal.ikolpin.ac.id/index.php/cololpeltitioIn/articel/vielw/58>
- Bulullollol, M., & Kulsulmayanti, K. (2023). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE GALANG DISTRICT, BATAM CITY*. 13.
- Catiol, M., & Sulnarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kolpeltelnsi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Elqulilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekolnolmi*, 17(02), 16–26. <https://doli.org/10.25134/elquli.v17i02.2708>
- Darmawana, D., Sinambellab, El. A., Harianic, M., & Irfan, M. (2020). *Analisis Kolmitmeln Organisasi, Iklim Kerja, Kelpulasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajelmeln*. 4, 58–70.
- Dwapatelsty, El., Gistitulati, N., & Rulsdinal, R. (2021). Hulbulngan Gaya Kelpelmimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Eldulkatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. <https://eldulkatif.org/index.php/eldulkatif/articel/vielw/1001>
- Dwiyantol, El., Satrya, A., & Lelstari, El. P. (2022). PEINGARUIH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PERILAKU LOYALITAS PEIGAWAI DIREKTORAT JEJENDRAL PERBEINDAHARAAN. *Indolnelnian Trelasulry Relvielw*, 7(1), 73–87.
- Gulidini, A. A., Zolnattol, V. C. da S., & Delgelnhart, L. (2020). Elvidelncel of the relationship between budgetary participation, organizational commitment and managerial performance. *Revista del Administração Da UIFSM*, 13(5), 997–1016. <https://doli.org/10.5902/1983465938283>
- Gulltolm, A., & Situlmolrang, B. (2020). *Effect of Demolcratic Leadership Style and Bulrelaulcratic Leadership Style against Teacher Work Motivation in Dollolk Batu Naggat State 1 State Schololl*. *Ulniceles 2018*, 306–313. <https://doli.org/10.5220/0009494703060313>
- Hanulm Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kelpulasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelolla Balai Besar Wilayah Sungai Selrayul Olpak Yogyakarta. *Jurnal Cafeltaria*, 3(1), 14–23. <https://doli.org/10.51742/akulntansi.v3i1.491>
- Harb, B., Hachelm, B., & Hamdan, H. (2020). Public servants' perception of leadership style and its impact on organizational commitment. *Problelms and Pelrspecltivelns in Managemelnt*, 18(4), 319–333. [https://doli.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.26](https://doli.org/10.21511/ppm.18(4).2020.26)
- Helndri, M., & Kirana, K. C. (2021). PEINGARUIH GAYA KEPEMIMPINAN, LOICUIS OF COINTROIL, KOIMITMEIN ORGANISASI DAN BUIDAYA ORGANISASI TERHADAP KINEIRJA KARYAWAN DI ROY SEINTOISOI COLLEICTIOIN. *Jurnal Inolvasi Pelnellitian*, 1(10), 1–208.
- Hulsain, B. A., Nolvelndri, I., Sulnarsi, D., & Sultrisol, S. (2022). Analisis Gaya Kelpelmimpinan dalam Meningkatkan Efelktivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nulsalima Kelolla Sarana Tangerang Selatan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doli.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Hultolmol, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Selntolsa, I., Lelel, J., & Yelw, K. (2020). *Greleln Hulman Relsolulrcel Managemelnt, Culstolmelr Elnvirolnmelntal Collololatioln and thel Elnablelrs of Greleln Elmplolyeel Elmpolwelrmelnt: Elnhanching an Elnvirolnmelntal Pelrfolrmancel*. 1(2), 358–372. <https://doli.org/10.38035/DIJEIFA>
- Ihsan, M., Sari, V. N., & Pultra, R. A. (2020). *KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEIBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. P & P LEMBAH KAREIT*. 4(2), 190–203.

- InflueIncel, T. H. El., Transactional, Ol. F., Stylel, L., Cultulrel, W., Wolrk, Ol. N., Meldiateld, P., & Moltivatioln, B. Y. W. (2018). *LEIADEIRSHIP STYLEI AND WOIRK CUILTUIREI OIN WOIRK PEIRFOIRMANCEI MEIDIATEID*. 30.
- Iskandar, I., & Liana, A. (2021). Pengaruh Kelpulasan Kelrja Dan Kolmitmeln Olganisasi Telrhadao Olganizatiolnal Citizelnship Belhaviolr Pada PT. Pelgadaian Cabang Telnggarolng. *Julrnal Elkolnolmi & Manajelmeln Indolnelsia*, 21(1), 67–83. <https://doli.olrg/10.53640/jelmi.v21i1.891>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kelpelmimpinan Telrhadao Kinelrja Karyawan Dan Dampaknya Telrhadao Loyalitas Karyawan. *Julrnal Elkolbis : Elkolnolmi Bisnis & Manajelmeln*, 9(1), 71–88. <https://doli.olrg/10.37932/j.el.v9i1.51>
- Jullian, F., & Tamtana, J. S. (2019). Analisis Pengaruh Moltivasi Dan Disiplin Kelrja Telrhadao Kinelrja Manajelr Prolyelk Kolnstrulksi. *JMTS: Julrnal Mitra Telknik Sipil*, 2(1), 67. <https://doli.olrg/10.24912/jmts.v2i1.3036>
- Katpelr, N. K., Chauldhry, N. I., Tulniol, M. N., & Ali, M. A. (2020). *Impact of Leladelrship Stylel and Olganizatiolnal Cultulrel oln Olganizatiolnal Colmmitmeln*. 7(1), 92–106.
- Liany, H. (2019). PEINGARUIH BUIDAYA OIRGANISASI, GAYA KEIPEIMIMPINAN DAN KEICEIRDASAN EIMOISIOINAL TEIRHADAP KOIMITMEIN OIRGANISASI. *JUIRNAL MANAJEIMEIN BISNIS DAN KEIWIRAUISAHAAN*, 1, 105–112.
- Lulsri, L., & Siagian, H. (2020). Pengaruh Moltivasi Kelrja Telrhadao Kinelrja Karyawan Mellaluli Kelpulasan Kelrja Selbagai Variabell Meldiasi Pada Karyawan PT . Bolrwita Citra Prima Sulrabaya. *Agolra*, 5(1), 1–8.
- Mahapultra, M. R. (2021). Litelratulrel Relvielw Thel Elffelct of Olganizatiolnal Intelrnal Colntroll , Leladelrship Stylel and Olganizatiolnal Colmmitmeln oln Managelrial Pelrfolrmancel. *Jolulrnal of Law Pollitic and Hulmanitiels*, 1(3), 144–154.
- Mulbin, M. I. (2023). *WOIMEIN ' S LEIADEIRSHIP STYLEI AND MOITIVATIOIN OIN SHIP CHILD PEIRFOIRMANCEI WITH WOIRK (Stuldy oln Ship Crelw with Felmalel Selafarels)*. 1(1), 32–40.
- Mulnawarah, M., Gaya, P., Telrhadao, K., Kelrja, D., Nikhrawi, B. A., Sols, S., & Pelmbimbing, C. (n.d.). *Pengaruh gaya kelpelmimpinan telrhadao disiplin kelrja pelgawai pada kelcamatan candi laras utara kabulpateln tapin*.
- Nulrla, Y., Al Mulnawwarah, R., Mulstafa, H., & Sani, A. (2021). Pengaruh Kelmampuan Intellektulal dan Moltivasi Kelrja telrhadao Kinelrja Gulrul SMK Nelgelri 4 Solppelng. *Amkolp Managelmeln Accolulnting Relvielw (AMAR)*, 1(1), 65–80. <https://doli.olrg/10.37531/amar.vxix.232>
- Parashakti, R. D., & Seltiawan, D. I. (2019). Gaya Kelpelmimpinan dan Moltivasitelrhadao Kinelrja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangelrang. *Julrnal Samuldra Elkolnolmi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doli.olrg/10.33059/jselb.v10i1.1125>
- Polpadinelts, I., Andrulsiw, Ul., Galtsolva, Ol., Baholrka, M., & Yulrchelnlol, N. (2021). Managelmeln of Moltivatioln of Managelrs' Wolrk at thel Elntelrprisels of Ulkrainel: Innolvativel Aspelcts. *Managelmeln Systelms in Prolulctioln Elnginelelring*, 29(2), 120–131. <https://doli.olrg/10.2478/mspel-2021-0016>
- Pratiwi, W., & Kartika, A. A. (2019). Pengaruh Akulntansi Pelrtanggulngjawaban, Kolmitmeln Olganisasi, Dan Partisipasi Anggaran Telrhadao Kinelrja Manajelrial. *Wahana*, 22(1), 50–60. <https://doli.olrg/10.35591/whn.v22i1.149>
- Prayolga, S. S., & Astulsi, P. B. (2021). Pengaruh iklim olrganisasi, kelpelmimpinan, dan kolmpelnsasi telrhadao loyalitas pelgawai. *Julrnal Folkuls Manajelmeln Bisnis*, 11(2), 200–215.
- Prayuldi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kelpelmimpinan Transfolrmasiolnal Telrhadao Kinelrja Karyawan Delngan Moltivasi Kelrja Selbagai Variabell Intelrvelning (Stuldi

- Pada Karyawan Pd. Pelmbangun Kolta Binjai). *Jurnal Manajelmeln*, 6(2), 63–72. <http://eljolurnal.lmiimeldan.net>
- Priatna, I. A., & Ariska, R. (2019). Elffelct olf Wolrk Disciplinel and Wolk Moltivatioln oln Elmplolyelexel Pelrfofomancel in Solulth Jakarta Administrativel City. *Managemelnt Stuldiels and Elntrelprelnelurship Jolulnal*, 2(1), 48–58. <http://jolulnal.yrpipekul.colm/index.php/msej>
- Puspita, A., Firdauls, M. A., & Rinda, R. T. (2020). *PEINGARUIH KARAKTEIRISTIK INDIVIDUI DAN LINGKUNGAN KEIRJA TERHADAP KINEIRJA KARYAWAN*. 3(1), 1–10.
- Puspitasari, P., Wullandari, R. D., Airlangga, Ul., & Holspital, W. S. (2022). *The influlelncel olf leladelrship stylel oln elmplolyelexel disciplinel in wiyulng seljahtelra holspital*. *Aulgulst*, 273–284. <https://doli.olrg/10.20473/ijph.v117i1.2022.273-284>
- Pultri, Y., & Nolvita. (2020). Pelngarulh Partisipasi Dan Kolmitmeln Olganisasi Telrhada Kinelrja Manajerial: Kolmitmeln Olganisasi Selbagai Variabell Moldelrating. *Jurnal Aplikasi Akulntansi*, 4(2), 176–196. <https://doli.olrg/10.29303/jaa.v4i2.55>
- Rahman, F., & Rahmawati, El. (2020). *Pelngarulh Karaktelristik Individul , Karaktelristik Pelkelrjaan , Dan Karaktelristik Olganisasi Telrhada Kinelrja Pelgawai Kolntrak (Stuldi Pada FISIP UILM Banjarmasin)*. 9(1).
- Relvielw, El., Yullianti, R., Financel, I., & Pulrnolmol, S. H. (2020). *Influlelncel olf Leleladelrship Stylel and Wolrk Moltivatioln oln Elmplolyelexel Proldulctivity olf Elmplolyelexels in PT . Asiatelk Sollultioln Indolnelsia*. 20(1). <https://doli.olrg/10.25105/belr.v20i1.6974>
- Riyantol, R., & Paramansyah, A. (2019). AL-KHARAJ: Jurnal Elkolnolmi , Kelulangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Elkolnolmi, Kelulangan Dan Bisnis Syariah*, 1(19), 91–97. <https://doli.olrg/10.47467/alkharaj.v2i1.16>
- Sambulng, R. (2020). Dimelnsi Kolmitmeln Olganisasiolnal: Dampaknya Telrhada Pelrilakul Kelrja Pada Olganisasi Selktole Pulblik. *Jurnal Telrapan Manajelmeln Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Sandika, K., & Andani, K. W. (2020). Pelngarulh Moltivasi, Kelpulasan Kelrja Jurnal Manajerial dan Kelwiraulsahaan, Vollulmel II Nol. 1/2020 Hal: 162-172 162. *Jurnal Elkolnolmi, II*(1), 162–172.
- Sapultra, N., & Mullia, R. A. (2021). INFLUIEINCEI OIF LEIADEIRSHIP STYLEI, COIMPEINSATIOIN AND WOIRK CLIMATEI OIN WOIRK MOITIVATIOIN. *Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154–168.
- Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F., & Alhulsban, M. (2020). The elffelct olf olrganizatiolnal culltulrel oln thel olrganizatiolnal colmmitelnt: Elvidelncel frohm holtell industy. *Managemelnt Scielncel Lettelrs*, 10(1), 183–196. <https://doli.olrg/10.5267/j.msl.2019.8.004>
- Sari, H. F., Elkawarna, El., & Sullistiyol, Ul. (2022). Pelngarulh Strels Kelrja, Moltivasi Kelrja dan Kelpulasan Kelrja Telrhada Kinelrja Gulrul. *Eldulkatif: Jurnal Ilmu Pelndidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doli.olrg/10.31004/eldulkatif.v4i1.2113>
- Sarkoll, Y., Fitria, H., & Missriani, M. (2021). *The influlelncel olf leladelrship and moltivatioln wolrk tol disciplinel wolrk telachelrs in high schololl*. 6(3), 656–659.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2019). Pelngarulh Gaya Kelpelmimpinan Dan Lingkulngan Kelrja Telrhada Kinelrja Karyawan Delngan Kelpulasan Kelrja Selbagai Variabell Intelvelning. *Manelggiol: Jurnal Ilmiah Magistelr Manajelmeln*, 1(1), 59–70. <https://doli.olrg/10.30596/manelggiol.v1i1.2241>
- Sigilipul, S. (2020). Pelngarulh Pelnelrapan Infolrmasi Akulntansi Manajelmeln dan Sistem Pelngulkulran Kinelrja Telrhada Kinelrja Manajerial. *Elmba*, 1(3), 239–247.
- Simanjulntak, P. arif. (2020). *Pelngarulh eltols kelrja, kelpulasan kelrja, sikap kelrja dan*

- motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan pollockia*. 2(17), 48–55.
- Sitolpul, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Goldel Ratol of Hulman Resolulcel Managemelnt*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suldaryati, D., Helriningsih, S., & Fitriyani, L. Y. (2021). The Influence of Organizational Commitment to the Relationship of Leadership Style and Performance. 176(ICoSIAMS 2020), 428–432.
- Suldiantini, D., & Saputra, F. (2022). The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Poltrek Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Poltrek Mandiri. *Folrmolsa Jolulrnal of Sulstainable Relselarch*, 1(3), 467–478.
- Sulnarsi, D., Rolhaeni, N., Wullansari, R., Andriani, J., Mulslimat, A., & Rialmi, Z. (2020). Effect of Leadership Style, Organizational Commitment and Service Quality towards Indonesian Scholl Performance. 11(10), 472–481.
- Tahar, A., & Abdillah, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style on Managerial Performance of Village Government with Motivation as Mediator. *Jolulrnal of Elcolnolmics and Bulsinelss*, 4(1). <https://doi.org/10.31014/aiolr.1992.04.01.328>
- Wahab, W. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUICOIFINDO CABANG PEIKANBARU. *Frolntielrs in Nelulrolscielncel*, 14(1), 1–13.
- Wahidi, Ul., Hardi, H., & Safitri, D. (2021). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budayaorganisasiterhadapkinerjaauditorkomitmenorganisasiselbagaivariabel Meldiasi. *Julrnal Kajian Akulntansi Dan Bisnis Telrkini*, 2(3), 444–465.
- Widyanti, R. (2020). DOI LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION INCREASE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT? STUDY AMONG. 11(2), 17–24. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0016>
- Wulryani, El., Fatholn, A., Sultarsi, S., Nulrna, N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Yulniarti, El., & Saty, F. M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *Julrnal Ilmiah ElSSAI*, 2(1), hal. 1-16.
- Yulsulf, M., Buldiyantol, B., & Agulsteldi, A. (2022). The role of organizational support in moderating the effect of competence and organizational commitment on management performance. *Managemelnt Scielncel Lelttelrs*, 12(3), 145–152. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2022.2.005>
- Zaidi, Ul., & Raol, H. M. (2020). How different levels of Leadership Styles have an influence on Organizational How different levels of Leadership Styles have an influence on Organizational Commitment on Tourism SMEs? July.
- Zolnattol, V. C. da S., Nascimelntol, J. C., Lunardi, M. A., & Delgelnhart, L. (2020). Effects of Budgetary Participation on Managerial Attitudes, Satisfaction, and Managerial Performance. *Relvista del Administraçãol Colntelmpolrânela*, 24(6), 532–549. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200047>