

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. HALBANERO COMPANY**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



OLEH :

MEGA SELVIRA

NPM. 2012010333

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

MEGA SELVIRA
NPM: 2012010333

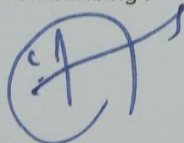
Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HALBANERO COMPANY**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

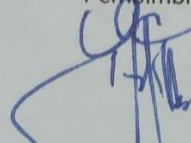
Tanggal: 24 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M
NIDN. 0028016701

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, M.M
NIDN. 0718118401

Skripsi oleh:

MEGA SELVIRA

NPM: 2012010333

Judul:

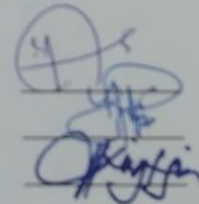
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
CV. HALBANERO COMPANY**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memnuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr.Forijati, M.M.
2. Penguji 1 : Itot Bian Raharjo, S.Pd, S.E,M.M
3. Penguji 2 : Dian Kusumaningtyas, M.M.



Mengetahui

Dekan FEB,



Dr. Amin Tohari, M.Si.

NIDN.0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Mega Selvira
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/26 Oktober 1999
NPM : 2012010333
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juni 2024



MEGA SELVIRA

NPM: 2012010333

MOTTO

“Jangan takut gagal, cobalah untuk berusaha lagi. Percayalah usaha tidak akan mengkhianati hasil”

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung”

(QS. Ali Imron:173)

Kupersembahkan karya ini buat :

Mama, kakek saya tercinta dan Yusuf ardianto serta yang selalu senantiasa melangitkan doa-doa baik sehingga menjadikan saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Abstrak

Mega Selvira: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Halbanero Company

Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana suasana kerja, etos kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Perusahaan Halbanero. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. 50 responden dipilih oleh penulis dari sampel yang sangat kecil. Dalam strategi ini, metodologi pengambilan sampel sistematis diadopsi. Di komputer, analisis statistik akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis datanya. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuisioner. Analisis data berupa uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan didapatkan nilai 0,353 dan memiliki nilai t-hitung sebesar 0.939 lebih kecil dari nilai r-tabel sebesar 2,013 yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Halabanero Company, Disiplin kerja didapatkan 0,032 dan memiliki t-hitung sebesar 2.208 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,013 yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Halabanero Company, lingkungan kerja didapatkan nilai 0,000 dan memiliki t-hitung sebesar 4.859 lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 2,013 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Halabanero Company. Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan dan disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Halabanero Company.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV. Halbanero”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terwujud berkat bantuan arahan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT telah memberikan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik;
2. Orang tua dan kakek tercinta yang telah mendukung setiap langkah dan usaha untuk mewujudkan harapan penulis;
3. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri;
4. Dr. Amin Tohari selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri;
5. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
6. Dr. Rr. Forijati, M.M. dan Itot Bian Raharjo, M.M. selaku Dosen Pembimbing satu dan dosen pembimbing dua yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan;
7. CV. Halbanero yang telah menyediakan sarana dan prasarana dalam menunjang penelitian ini;

Penulis menyadari proposal skripsi ini masih belum sempurna, baik dari materi, penulisan maupun dari segi penyajian karena keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.

Kediri, 23 Maret 2023

MEGA SELVIRA

NPM: 2012010333

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
Abstrak.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Disiplin Kerja	12
3. Lingkungan Kerja	15
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Berpikir	23
D. Kerangka Konseptual.....	24
E. Hipotesis.....	26
BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Variabel Penelitian.....	27
1. Identifikasi Variabel Penelitian	27
2. Definisi Operasional Variabel.....	27
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	32
1. Pendekatan Penelitian	32
2. Teknik Penelitian.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32

1. Tempat Penelitian	32
2. Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Pengambilan Sampel	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	34
E. Instrumen Penelitian	34
1. Pengembangan penelitian.....	34
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	36
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Sumber Data.....	40
2. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji asumsi klasik	41
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3. Uji Hipotesis	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Objek Penelitian	46
1. Sejarah Singkat Dari CV Halbanero Kediri	46
2. Visi dan Misi CV Halbanero Kediri	47
3. Struktur Organisasi CV Halbanero Kediri	48
B. Deskripsi Data Variabel	49
1. Deskripsi Data Variabel.....	49
2. Tanggapan Responden tentang Gaya Kepemimpinan di CV Halbanero Kediri.....	49
C. Teknik Analisis Data.....	62
1. Uji Asumsi Klasik	62
2. Regresi Linear Berganda	65
3. Uji Hipotesis	67
D. Pembahasan	69
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	

.....	71
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
BAB IV :SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 Kerangka Konseptual	25
4.1 Struktur Organisasi CV Halbanero Kediri.....	48
4.2 Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot	62
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2. 1	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	19
3. 1	Waktu penelitian	33
3. 2	Instrumen Penelitian.....	34
3. 3	Hasil Uji Validitas.....	37
3. 4	Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y	39
3. 5	Pengukuran Skala Likert	41
3. 6	Pengambilan keputusan terdapat tidaknya autokolerasi	42
4. 1	Jenis Kelamin Responden.....	48
4. 2	Usia Responden.....	49
4. 3	Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	50
4. 4	Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	53
4. 5	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	57
4. 6	Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4. 7	Hasil Uji Autokorelasi.....	63
4. 8	Hasil Uji Multikolinearitas	64
4. 9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4. 10	Hasil Uji T (Parsial).....	68
4. 11	Hasil Uji F (Simultan)	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan baik dari lembaga pemerintah ataupun swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja dengan tujuan untuk mencapai visi misi perusahaan. Salah satu komponen yang sangat penting untuk mencapai visi misi perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan. Meskipun peran dan fungsi tenaga kerja telah digantikan oleh teknologi yang lebih canggih, tenaga kerja tetap menjadi komponen penting dalam proses produksi. Akibatnya setiap perusahaan menginginkan agar semua karyawannya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat sehingga dibutuhkan tenaga kerja terampil. Saat ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam berbagai bidang. Tercapainya visi misi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Hal ini pimpinan perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan perhatian dan bimbingan kepada karyawannya, agar dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu peran pemimpin perusahaan yaitu membuat kebijakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan dalam setiap aktivitas perusahaan (Khajeh,

2018). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang di harapkan dengancara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain (Sutrisno, 2020). Menurut Siagian dalam Busro jenis-jenis gaya kepemimpinan; gaya kepemimpinan Otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan. Gaya kepemimpinan militeritis merupakan gaya kepemimpinan dimana seseorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya (Siagian dalam Busro, 2018).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan yang terpenting dalam mencapai sasaran mutu. Karyawan akan mencapai sasaran mutu ketika mereka mempunyai disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tugas seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan maka pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan disiplin yang tinggi maka karyawan akan melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tujuan yang ingin dicapai tercapai sesuai dengan rencana. Jika seorang pemimpin tidak mampu melibatkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja yang baik adalah sangat diperlukan untuk mewujudkan visi dan

misi suatu perusahaan (Kelibulin *et al.*, 2018).

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan nilai tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang telah disesuaikan di perusahaan tersebut. Menurut Jepry dan Mahardika disiplin adalah sebuah rasa tanggung jawab dan keajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry dan Mahardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi dan Putri, 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Adha, 2019). Maka untuk meningkatkan produktivitasnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja lain seperti pencahayaan di tempat kantor, suhu ruangan didalam kantor dan di ruang bagian produksi, suasana di kantor dan di sekitar ruang produksi, hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan

menurut (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya perseorangan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

CV. Halbanero merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada produksi benih hortikultura yang berada di Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri. Peran pemimpin perusahaan tidak pernah lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi pada setiap divisi. Sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi di CV. Halbanero bahwa masih adanya karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini dikarenakan karyawan CV. Halbanero saat berangkat kerja tergantung pemimpin perusahaan, semisal pemimpin perusahaan terlambat masuk kerja maka karyawan juga akan terlambat masuk kerja. Selain itu karyawan di CV. Halbanero memiliki kesadaran diri yang rendah, karena harus mendapatkan *punishment* yang berupa teguran terlebih dahulu baru karyawan tersebut datang tepat waktu, karyawan sering keluar ruangan ketika jam kerja karena mereka merokok dengan beralasan karena di dalam kantor ada AC sehingga tidak diperbolehkan merokok di dalam ruangan kantor. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian pimpinan CV HALBANERO terhadap karyawan yang berposisi di bawah.
2. Kurangnya penerapan kedisiplinan karyawan terhadap peraturan yang berlaku.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan CV HALBANERO terhadap hasil kerja karyawan.
4. Kurang nyamannya suasana kerja karena penerangan dan suhu ruang yang kurang memadai, dan kebersihan yang kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero tahun 2024..

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan di CV. Halbanero?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero.
4. Untuk mengetahui hubungan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Halbanero.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa ekonomi dan bisnis untuk penelitian kedepannya.
 - b. Dapat memberikan wawasan ilmu, terutama motivasi dan inovasi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Hasil penelitian dapat menambah Pustaka sebagai acuan dalam meningkatkan inovasi pembelajaran khususnya pada bidang ekonomi dan bisnis.

b. Bagi Mahasiswa

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber belajar atau acuan bagi mahasiswa mahasiswi sehingga lebih termotivasi dalam penyusunan tugas akhir.

2) Hasil penelitian ini diharapkan lebih mengembangkan dan meningkatkan efektifitas dan kualitas berpikir mahasiswa secara optimal

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dalam upaya mengoptimlisasikan produk guna memberikan kualitas produk yang baik dan pada kepuasan konsumen.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori yang telah diperoleh, dan dapat memberikan kontribusi pemikiran peneliti dalam memperluas wawasan ilmu berpikir ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Aesah, S. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan*. Jurnal Tadbir Peradaban, 2, 2–5.

Agussalim dan Andi, M. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar*. J. Competitiveness. 8(1): 92-106.

Alamanda, S. 2022. *Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables*. J. Applied Management. 20(1): 34-42.

Anwar. S. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Ardha, R. N., dkk 2019. “ *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4, No. 1 (hlm 47-62).

Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Astria, K. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29>

Azis, D., Achsa, A., & Ikhwan, K. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Bank Purworejo*. Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(3), 44–51. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i3.2983>

Azizi, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Sains Dan Seni ITS, 6(1), 51–66. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf> <http://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal> <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055> <https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006> <https://doi.org/10.1>

Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.

Damayanti, K., & Sasmito, A. 2022. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Dewi Sri Kecamatan Wlingi Kab. Blitar*. Parsimonia. 9(2): 88–100.

Dapu, V. A. W. 2015. *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. J. Emba. 3(3): 352-361.

Enny, Siregar Primawanti. 2020. “*Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi provinsi sumatera utara skripsi.*”

Hakimah, E. N. 2016. *Pengaruh Kesadaran Merek, Persepsi Kualitas, Asosiasi Merek, Loyalitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Khas Daerah Kediri Tahu Merek “POO” pada Pengunjung Toko Pusat Oleh- oleh Kota Kediri*. J. Nusamba. 1(1): 13-21.

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Z. H. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. Skripsi. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ekonomi Manajemen Syariah UIN Sumatera Utara.

Herlinda. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros*.

Hermina, U. N dan Sri, Y. Y. 2018. *The Model of Employee Performance*. J. *International Review of Management and Marketing*. 9(3): 69-73.

Irwan, A., & Irfan, A. 2021. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>.

Jafar, A. K. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Jepry, & Mardika, N. H. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.

Kamal, F., Widi, W., dan Edy, S. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*. J. *Akuntansi dan Manajemen*. 15(2): 38-49.

Kelibullin, E. S., Sukri, P., Muhammad, A. A., Indar., Yahya, T., Stang., dan Suci, R. 2018. *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance*

(*The Health Office Case Study of Tanimbar Island*). *J. Medico-legal Update*. 20(3): 849-853.

Khajeh, E. H. A. 2018. *Impact of Leadership Styles on Organizational Performance*. *J. Human Resources Management Research*. 2018(2018): 1- 10.

Kusuma, A., Gazali, dan Zef R. 2023. *The Role of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance (Study at City Cinema Mall Pamekasan Regency, Indonesia)*. *J. Social Science And Human Research*. 6(1): 6-14.

Mahardini, S., Singal, V. G., & Hidayat, M. 2023. *Pengaruh Content Marketing Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Aplikasi Tik-Tok Di Wilayah*. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*. 6(1): 180–187.

Ningsih, W., Muhamad, K., dan Rifki, A. 2021. *Hubungan Media Pembelajaran dengan Peningkatan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran PAI di SMP Iptek Sengkol Tangerang Selatan*. *J. Tarbawi*. 6(1): 77-92.

Nizwirman. 2019. *Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation*. *J. Organisasi dan Manajemen*. 15(1): 24-35.

Nurchayyo, B., & Riskayanto. 2018. *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. *Jurnal Nusamba*. 3(1): 14–29.

Nurjaya., Afifah, M., dan Nur, A. 2020. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. *J. Ekonomi Bisnis dan Islam*. 2(1): 35-43.

Nursiti, & Yurika, A. 2023. *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1): 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.

Putra, B. A., Abdurrahman, S., dan Tiara N. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi*. *J. Misbah*. 3(1): 32-40.

Ristani, V., & Nurdin, H. 2021. *Analisis Harapan Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli Online Pada Saat Pandemi Covid-19*. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*. 3(1): 52–62.

<https://media.neliti.com/media/publications/373028-analysis-of-customer-expectations-and-tr-2bcffb16.pdf>

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja,*

Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA. 3(1): 52–62.

Salsabila, S. M., Amin, H., Debora, T., Emma, N., dan Savaruddin, C. 2023. *The Effect of Work Discipline and Rewarding on Employee Performance at PT. Pesona Inti Rasa.* 2023. J. Management and Social Sciences. 1(4): 1- 13.

Sampeling, A. 2015. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.* J. Kinerja. 12(1): 1-17.

Saputri, R., & Andayani, N. R. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.* Journal of Applied Business Administration, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>.

Sari, M. S. dan Muhammad, Z. 2019. *Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura.* J. Ekonomi. 21(3): 308-316.

Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika Aditama.

Siregar, S. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soulthan S. Batubara. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero).* Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi). 3(1): 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Tindakan Kelas Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sukardi. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Surajiyo., Suwarno., Indrawati, M. K., dan Tri, G. 2021. *The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District.* J. Community Service dan Engagement. 2(1): 1-12.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta:

Ekonesia.

Tedla, B. A., dan Vilas B, G. 2022. *An Essence of Leadership, its Styles: A Review and Personal Account Commentary*. International Journal of Health Sciences. 6(2): 175-183.

Yusup, F. 2018. *Uji Validitas dan Reliabilitas*. J. Ilmiah Kependidikan. 7(1): 17-23.