PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN BAGIAN PEREKONOMIAN KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Prodi Manajemen

OLEH:

KEZIA TIRZA SUPRIJONO
NPM: 2112010169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2025

Skripsi Oleh:

KEZIA TIRZA SUPRIJONO

NPM: 2112010169

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN BAGIAN PEREKONOMIAN KOTA KEDIRI

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

Tanggal : 25 Juni 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sugiono., M.M	**Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M**
NIDN. 0014015706	NIDN. 0715127402

Skripsi oleh :

KEZIA TIRZA SUPRIJONO

NPM 2112010169

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN BAGIAN PEREKONOMIAN KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 7 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Susi Damayanti, S.Pd., M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Kezia Tirza Suprijono
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. Lahir	: Kediri, 06 Juni 2003
NPM	: 2112010169
Fak/Prodi	: Fakultas Ekonomi Bisnis/ Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengatuhan saya tidak terdapat karya tulis yang pernah diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam pustaka.

Kediri, 07 Juli 2025

Yang Menyatakan

KEZIA TIRZA SUPRIJONO

NPM. 2112010169

MOTTO

In The Name Of Jesus Christ

"Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang."
(Amsal 23: 18)

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku."
(Filipi 4: 13)

Skripsi ini dipersembahkan sebagai ungkapan syukur kepada Tuhan yang memberikan anugrah-Nya kepada penulis dan kepada kedua orang tua, keluarga, serta pihak yang selalu membantu, mendukung dan mendoakan penulis selama proses menenmpuh pendidikan sarjana.

PRAKATA

Puji Syukur kami panjatkan pada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri" dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana atau S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Pd Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Kepada kedua orang tua tercinta serta keluarga yang telah memberi dukungan, doa, motivasi, dan materi demi kelancaran menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada sepupu-sepupu saya Benigno Roren Mariano, Lia Constantia, Lusiana Contantya dan kakak saya Gracia Tesalonika S. yang telah membersamai dan menyemangati saya ketika saya tidak baik-baik saja
8. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu memberi semangat, waktu, dan bantuan demi kelancaran skripsi ini khususnya Kiki, Shenina, Devanti, Lisa, Siska dan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih atas support yang telah diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata bertemu dengan anda cukup memotivasi saya untuk terus maju dan terus berproses menjadi pribadi yang lebih baik, mengerti pengalaman, pendewasaan, sabar dan mengerti apa itu

arti ikhlas dan siap menerima kehilangan sebagai proses penempaan dalam menghadapi kehidupan. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dan luar biasa dalam pendewasaan ini. Pada akhirnya manusia akan menemukan jalannya sendiri dan akhirnya setiap orang akan ada masanya sendiri.

10. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri. Kezia Tirza Suprijono. Terimakasih sudah berjuang hingga sejauh ini. Terimakasih sudah berani mengupayakan segalanya untuk dirimu sendiri, walau sering menangis dan merasa putus asa terimakasih tidak lelah mencoba dan mau berusaha bangkit ketika terjatuh.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun sangat diharapkan.

Kediri, 07 Juli 2025

KEZIA TIRZA SUPRIJONO
NPM. 2112010169

ABSTRAK

Kezia Tirza Suprijono, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan, karena kualitas kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program publik. Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri memiliki peran penting dalam menjalankan kebijakan ekonomi daerah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan seluruh populasi sebanyak 32 pegawai yang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi yang tepat, dan penegakan kedisiplinan yang konsisten sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai secara optimal.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN iv
HALAMAN PERNYATAAN iv
MOTTO DAN PEREMBAHAN v
PRAKATA vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 3
C. Batasan Masalah 3
D. Rumusan Masalah 3
E. Tujuan Penelitian 4
F. Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
A. Kajian Teori 6
B. Penelitian Terdahulu 13
C. Kerangka Berpikir 16
D. Hipotesis 18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 19
A. Desain Penelitian 19
B. Variabel Penelitian 20
C. Definisi Operasional Variabel 20
1. Kinerja Pegawai (Y) 21
2. Gaya Kepemimpinan (X1) 21
3. Motivasi (X2) 21
4. Kedisiplinan (X3) 22
D. Alat, Bahan, dan Instrumen Penelitian 22
1. Alat dan Bahan 22
2. Instrumen Penelitian 22
E. Populasi dan Sampel 26
1. Populasi 26
2. Sampel dan Teknik Sampling 26
F. Prosedur Penelitian 27
G. Tempat dan Waktu Penelitian 27
1. Tempat Penelitian 27
2. Waktu Penelitian 27

H. Teknik Analisis Data 28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian 33
B. Deskripsi Data Variabel 36
C. Analisis Data 51
D. Pembahasan 56
BAB V PENUTUP 61
A. Kesimpulan 61
B. Implikasi 61
C. Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 13
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian 23
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen 24
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 26
Tabel 3. 4 Prosedur Penelitian 27
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian 28
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden 35
Tabel 4. 2 Usia Responden 36
Tabel 4. 3 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan 37
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Variabel Motivasi 40
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan 43
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai 47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Korelasi Product Moment 52
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 53
Tabel 4. 9 Hasil Uji t 54
Tabel 4. 10 Hasil Uji F 55
Tabel 4. 11 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Desain Penelitian 19
Gambar 4. 1 Struktural Organisasi Pemerintahan Kota Kediri 34
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Data 51
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedatisitas 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner 67
Lampiran 2. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan 74
Lampiran 3. Tabulasi Data Motivasi 75
Lampiran 4. Tabulasi Data Kedisiplinan 76
Lampiran 5. Tabulasi Data Kinerja Pegawai 77
Lampiran 6. Output Uji Validitas dan Reliabilitas 78
Lampiran 7. Output Uji Normalitas 78
Lampiran 8. Output Uji Multikolinearitas 89
Lampiran 9. Output Uji Heteroskedastisitas 90
Lampiran 10. Output Uji Linier Berganda 91
Lampiran 11. Output Uji Determinasi 92
Lampiran 12. Output Uji t 93
Lampiran 13. Output Uji F 94
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian 92
Lampiran 15. Surat Balasan Izin Penelitian 93
Lampiran 16. Berita Acara 94

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Human resources atau biasa disebut dengan sumber daya manusia (SDM) ialah bagian terpenting organisasi untuk menjaga keberlangsungan serta meningkatkan kapasitas organisasi agar mampu menghadapi berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Kelangsungan hidup organisasi bagian terpenting dari kinerja sumber daya yang baik. Suatu kelompok perlu mempunyai SDM yang dapat menunjukkaan kinerja yang baik apabila organisasi tersebut ingin berkembang dengan sangat cepat.

Buyung (2022: 7) "Kinerja" yaitu "hasil yang didapatkan suatu organisasi dengan sifat *profit* dan *non profit* dalam proses yang dijalani menghasilkan pada waktu satu periode". Tolak ukur penting untuk menilai kinerja karyawan meliputi mutu pekerjaan yang dihasilkan dan seberapa cepat tugas diselesaikan. Di sisi lain, program pengembangan sumber daya manusia perlu memprioritaskan kesejahteraan pegawai karena hal ini signifikan dalam mendorong motivasi dan efisiensi kerja.

Pemerintah Kota Kediri, melalui bagian perekonomian, memiliki tanggung jawab penting dalam merancang, mengkoordinasikan, dan mengimplementasikan kebijakan ekonomi yang dapat mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, kualitas optimalnya kinerja turut menjadi faktor keberhasilan. Oleh karena itu, perhatian terhadap hal tersebut sangatlah penting, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan pengawasan. SDM efektif sangat diperlukan guna dapat menggapai suatu impian kelompok/organisasi karena berdampak pada sumber daya organisasi yang lain.

Keberhasilan organisasi ditentukan pada SDM. Masing-masing organisasi/perusahaan harus berorientasi pada upaya peningkatan kinerja para pegawainya. Karena itu, aspek ini ialah persoalan yang paling menantang dalam manajemen karena kinerja sumber daya manusia bergantung pada bagaimana perusahaan berhasil mencapai tujuan dan bertahan. Pada konteks ini peran

kepemimpinan menjadi krusial untuk mengakomodasi penggerakan karyawan dalam menggapai impian organsasi (Sulistyowati, 2023).

Selain masalah gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu aspek krusial dalam upaya mengoptimalkan performa pegawai. Menurut Buyung (2022: 25) motivasi dijadikan proses untuk mengukur seberapa intens, ke arah mana dan seberapa tekun seseorang bekerja untuk dapat mencapai suatu tujuan. Dalam hal tersebut, motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama, 2023). Dorongan ini memicu individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan. Motivasi menurut (Laksana, 2025) ialah power yang menjadikan seseorang rela mengasah kemampuan, tenaga, dan waktu demi menggapai impian organisasi. Berdasarkan penelitian Sri Sinta, (2024) motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja didapat dari beberapa faktor yaitu faktor kemampuan pegawai secara psikologis mencakup dua aspek utama: potensi bawaan yang tercermin dalam *IQ*, dan kemampuan aktual yang didapatkan melalui pendidikan.

Selain kedua hal di atas, kedisiplinan turut menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja. Menurut Maria Magdalena, (2020: 99) disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yaitu kewajiban bagi pegawai menyesuaikan hak yang diterima, oleh karena itu diperlukan keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk mencapai disiplin kerja. Sesuai dengan pendapat tersebut maka pemimpin haruslah mampu mengawasi bawahannya agar bekerja disiplin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan berdampak besar ke arah yang positif pada kinerja pegawai. Dan pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Setiawan Jodi, (2022) bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dilandasi oleh permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti merasa perlu mengaktualisasikan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri".**

B. Identifikasi Masalah

Persoalan akan diidentifikasi pada penelitian ini berdasarkan pada dasar permasalahan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Untuk menjalankan gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin diharapkan memiliki pemahaman yang baik mengenai sifat dan keadaan pegawainya agar dapat bekerja sama dengan baik serta memiliki dampak yang positif.
2. Beragam motivasi pegawai. Motivasi dianggap perlu karena dari motivasi membawa harap harapan bahwa semua pegawai akan mampu untuk bekerja keras serta penuh semangat untuk meningkatkan kerja yang produktif.
3. Kurangnya kedisiplinan pegawai. Seperti pegawai datang terlambat dan sering izin .
4. Kinerja pegawai yang belum optimal. Dalam hal ini kinerja pegawai dinilai kurang maksimal, sehingga menyebabkan kurang memenuhi target.

C. Batasan Masalah

Dari paparan identifikasi masalah tersebut, untuk memfokuskan penelitian dan pembahasannya terhadap masalah saja, maka batasan masalah yang sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di kantor Pemkot Kediri.
2. Penelitian ini ditujukan pada semua pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri
3. Penelitian ini difokuskan pada pengukuran gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai sebagai variabel untuk diteliti.

D. Rumusan Masalah

Setelah masalah diidentifikasi dan diselaraskan dengan batasan masalah, didapatkan beberapa rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berikut akan dipaparkan tujuan penelitian dari rumusan masalah yang digunakan:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Bagian Perekonomian Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Melalui pemaparan sebelumnya, harapan hadirnya penelitian ini tidak lain ialah untuk memberi kebermanfaatan teoritik dan praktik, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini berharap bisa memperluas wawasan serta menguji teori pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak dari pendekatan kepemimpinan, motivasi, serta disiplin terhadap performa pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang dilaksanakan dapat berkontribusi sebagai referensi dan sumber wawasan tambahan mengenai berbagai faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai, khususnya mengenai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap performa pegawai.

b. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk peneliti dalam memperdalam pemahaman teoritis dan praktis mengenai konsep gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan.

c. Bagi Pegawai

Diharapkan dari penelitian yang dilakukan mampu dijadikan sebagai sumber tambahan untuk kemajuan ilmu di sektor pengelolaan sumber daya manusia. mengenai berbagai faktor terkhusus tentang hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap performa pegawai.

.

DAFTAR PUSTAKA

Adji, W. H., Iqbal, M., Setia, R. N., Nupardi, D., Piksi, P., & Bandung, G. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN ARJASARI KABUPATEN BANDUNG*.

Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT Inhutani-IV Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, *4*(1), 11–22. https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim

Arifudin, O., Subang Yayan Sofyan, A.-A., Studi Ekonomi, P., Muhammadiyah Bandung Fenny Damayanti Rusmana, S., Studi Perbankan Syariah, P., Al-Amar Subang Rahman Tanjung, S., Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, P., & Rakeyan Santang Karawang, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH SUBANG. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, *5*(2|November), 157.

Buyung, H. (2022). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI*.
https://repository.penerbiteureka.com/pt/publications/560183/monograf-kepemimpinan-transformasional-motivasi-kerja-dan-kinerja-pegawai#cite

Dewi, F., & Hadi, D. K. (2025). Analysis of the Role of Leadership and Work Discipline in Increasing Employee Productivity at the Nganjuk Regency Cooperative and Micro Enterprise Service. *Proceeding Kilisuci International Conference on Economic & Business*, *3*, 485–501.

Falen, D., Hardilawati, W. L., & Kusumah, A. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER DUMP TRUCK PT. SURYA BUKIT TURSINA PEKANBARU* (Vol. 3).

Febriasari, I. P., Meilina, R., & Bhirawa, S. W. S. (2023). Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Realizm. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *2 SE-Art*, 1230–1239. https://doi.org/10.29407/a70t0961

Gunawan, A., Sucipto, I., & Pelita Bangsa Jl Inspeksi Kalimalang Tegal Danas Cikarang Pusat, U. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI*.

Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com

Insyiah, A., Badaruddin, & Asniwati. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPT PENDAPATAN SAMSAT WILAYAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR*.

Laksana, R. G. C., Meilina, R., & Nurdiwaty, D. (2025). The Influence of Motivation, Communication, and Work Stress on Employee Job Satisfaction at PT BPR Berkah

Pakto. *Proceeding Kilisuci International Conference on Economic & Business*, *3 SE-Art*, 2267–2279. https://doi.org/10.29407/2cvv2763

Leksono, P. Y., & Ratnanto, S. (2025). Improving Business Performance and Development through Work Culture, Work Ethic, and Motivation: An Empirical Study on Soto Lamongan Culinary Entrepreneurs in Kediri City. *Efektor*, *12*(1 SE-Artikel), 117–127. https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142

Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., Maghfiroh, S., & Soedirman, U. J. (2023). *KONSEP UJI ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA*.

Maria Magdalena Bate'e. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *3*(1), 98–110. https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136

Mustika, M. A., & Bhirawa, S. W. S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, *8 SE-Art*, 834–844.

Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Krisdiantara, I. K. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PARAGRAPH GARMENT DI SADING KABUPATEN BADUNG. *EMAS*, *6*(2), 478–495. https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11332

Nurafni Octavia, A., Prihatini, P., & Cahyani Saraswati, D. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN CV TRI SETYA ABADI* (Vol. 02, Issue 01).

Nurpratama Meddy, & Yudianto Agus. (2022). *Meddy Nurpratama, Agus Yudianto*. https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/184/106

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).

Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *2*, 85–93.

Rajagukguk, J., Aruan, K. P., Silaban, G. T., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(2), 616. https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1475

Rokhim, M., Muslih, B., & Hadi, D. K. (2020). *Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Pengawasan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Karyawan UD Fit Furniture Nganjuk*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja*

sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *1*(3). https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3

Setiawan Jodi, Fauzi Achmad, Khofifah, Salsabila Nabila, & Ariansyah Mochamad. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi*. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i3

Silaen Ruth Novia, Syamsuriansyah, & Chairunnisah Reni. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%202%20CETAK.pdf

Sri Sinta Yayu, Karlina, & Agus Alamsyah. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KPSBU LEMBANG*. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.29506

Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF KUANTITATIF DAN R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA, cv.

Sujarweni, V. W. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI* (V. W. Sujarweni, Ed.). PUSTAKABARUPRESS.

Sulistyowati, R. P., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Etos, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *2*, 867–876.

Wicaksono, M. A. Y., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Zafa. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *2 SE-Art*, 1405–1414. https://doi.org/10.29407/h7d56942

Wulandari, A. M., Soeprajitno, E. D., & Meilina, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Gugus 6 Kec. Prambon. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, *2 SE-Art*, 506–515. https://doi.org/10.29407/g2kynj74