

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
PUTRA MANDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

RIZA ULIL ALBAB

NPM: 2212010262

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2026

Skripsi oleh:
RIZA ULIL ALBAB
NPM: 2212010262

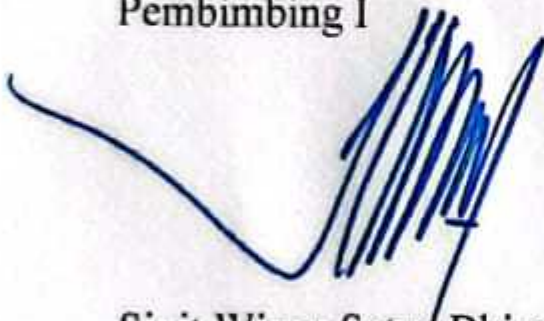
Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA MANDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen
FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 18 Juni 2026

Pembimbing I



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
NIDN. 0720108202

Pembimbing II



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Skripsi oleh:

RIZA ULIL ALBAB
NPM: 2212010262

Judul:

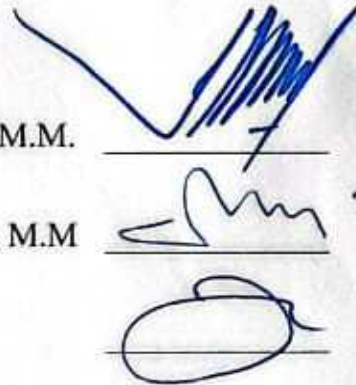
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA MANDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: 14 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|-----------------------------------|
| 1. Ketua | : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. |
| 2. Penguji I | : Edy Djoko Soeprajitno, S.E, M.M |
| 3. Penguji II | : Basthoumi Muslih, M.M. |



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN: 0715078102

Motto:

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan.” (Imam Syafi’i)

Kupersembahkan karya ini buat:

- ❖ Kedua Orang Tuaku.
- ❖ Keluarga Besarku.
- ❖ Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Riza Ulil Albab
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 26 April 2003
NPM : 2212010262
Fak/Jur./Prodi. : FEB/ S1 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 rujukan.

Kediri, 20 Juli 2026

Yang Menyatakan



Riza Ulil Albab
NPM: 2212010262

PRAKATA

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

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

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bunda Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Bapak Basthoumi Muslih, M.M., selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan moril maupun materil.
8. Teman-teman yang turut memberikan berbagai dukungan dan membantu penulis selama penyusunan proposal seminar ini hingga selesai.
9. Keluarga besar CV. Putra Mandiri, penulis mengucapkan terimakasih karena telah diberikan kesempatan untuk penelitian di sana.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 20 Juli 2026

Riza Ulil Albab
NPM: 2212010262

RINGKASAN

Riza Ulil Albab, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Mandiri

Skripsi, manajemen, feb un pgri kediri, 2026.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan adalah asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR MOTTO	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
PRAKATA	vi
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I: PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II: LANDASAN TEORI.....	10
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Kinerja Karyawan.....	10
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Kepemimpinan.....	15
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Motivasi kerja	18
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Disiplin Kerja	24
E. Kerangka Berpikir	30
F. Hipotesis Penelitian	32
BAB III: METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian	39
B. Definisi Operasional	34
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Tempat dan Waktu Peneltian.....	41
E. Populasi dan Sampel	42
F. Prosedur Penelitian	42
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data Variabel.....	47
B. Analisis Data	48
C. Pengujian Hipotesis	52
D. Pembahasan	55
BAB V: PENUTUP	53
A. Simpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR RUJUKAN	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1: Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	13
2.2: Penelitian Terdahulu Variabel Kepemimpinan	18
2.3: Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi	22
2.4: Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja	29
3.1: Definisi Operasional	34
3.2: Skala Likert	36
3.3: Instrument Penelitian	36
3.4: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	38
3.5: Hasil Uji Validitas Motivasi	38
3.6: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	39
3.7: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
3.8: Hasil Uji Reliabilitas	40
3.9: Jadwal Penelitian	41
4.1: Karakteristik Responden	47
4.2: Karakteristik Responden Usia	48
4.3: Uji Multikolinieritas	49
4.4: Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.5: Hasil <i>Adjusted R²</i>	52
4.6: Hasil Uji t	53
4.7: Hasil Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1: Kerangka Konsepttual.....	31
4.1: Uji Normal <i>Probability Plots</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Halaman
Daftar Lampiran	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai peran besar dalam menentukan sejauh mana kemajuannya. Suatu organisasi dikatakan baik, jika dapat terus berupaya meningkatkan tenaga kerjanya guna mencapai hasil pekerjaan yang sebaik-baiknya. Terlebih lagi, di era globalisasi ini, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting agar seseorang dapat mengikuti perkembangan informasi dan teknologi. Sumber daya manusia suatu perusahaan adalah asetnya yang paling berharga.

Ekspansi dan keberhasilan suatu perusahaan didukung langsung oleh sumber daya manusianya, yang merupakan investasi yang sangat berharga. Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat di masa depan. Karena suatu perusahaan mempunyai sumber daya manusia, maka karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan tugas manajerial. Peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari semua itu.

Anwar Prabu (2017) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan, baik kuantitas maupun kualitas kerja. Setiap bisnis berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap pekerjanya. Oleh karena itu sudah sepatutnya pemimpin mempunyai disiplin kerja yang kuat, karena perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memiliki pemimpin yang menumbuhkan budaya disiplin kerja yang baik. Hal ini dikarenakan dengan menumbuhkan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Untuk mempertahankan suatu perusahaan atau organisasi, pemimpin sangatlah penting. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kapasitas untuk membujuk orang lain agar bertindak sesuai keinginan mereka dan mencapai tujuan kelompok. Menurut Hasibuan (2017), pemimpin adalah individu yang menjalankan wewenangnya untuk membimbing orang lain dan meminta pertanggungjawaban orang lain atas usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan kualitas unik yang dibentuk oleh lingkungan tempat mereka beroperasi serta kualitas yang mereka bawa sejak lahir.

Motivasi adalah keinginan dalam seseorang untuk melakukan sesuatu. Orang bertindak karena suatu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Doni Marlius, 2020). Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan yang membuat individu bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan

Motivasi dapat memacu seseorang untuk mengerahkan seluruh tenaga dan sumber daya mentalnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Motivasi di tempat kerja menurut Lelo Sintan, Yossi Maria Marintan Hutajulu (2021) adalah keadaan atau energi yang mendorong seorang pekerja menuju pencapaian tujuan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan inisiatif penuh, akuntabilitas, dan efektif. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo”. Lingkungan kerja tidak berpengaruh (negatif) terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan mengacu pada berbagai aspek dan atribut seorang pemimpin. Sesuai dengan Rivai (2018), gaya pemimpin adalah kumpulan sifat yang mereka gunakan untuk membujuk pengikutnya mencapai tujuan organisasi. Alternatifnya, gaya seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi pilihan yang sering mereka terapkan." Menggunakan kepemimpinan yang tepat yaitu, yang sesuai dengan kondisi, keadaan, situasi, waktu, dan tempat karyawan adalah hal yang penting. dalam mengelola bawahan dan membina kerjasama tim yang baik. Aspek dan kualitas yang berbeda dari seorang pemimpin disebut sebagai kepemimpinannya. Gaya pemimpin adalah seperangkat karakteristik yang mereka gunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Endiet et al., 2020) dengan judul “*Analysis Of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, And Work Environment To Employee Satisfaction*”. kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tugas dan peraturan di tempat kerja akan dilaksanakan dengan efisien jika karyawan disiplin dalam pekerjaannya. Dengan ini, bisnis akan dapat mencapai tujuannya dan mencapai targetnya dengan sebaik-baiknya. Karyawan akan mendapatkan keuntungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan menarik yang memfasilitasi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas mereka dalam organisasi. Dalam hal ini Hasibuan mengartikan disiplin kerja sebagai berikut. Menurut Hasibuan (2016), disiplin merupakan wujud kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi standar dan pedoman yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, jika pegawai bersedia melaksanakan segala kewajibannya dengan kesadaran penuh, maka dapat dikatakan disiplin. Setiap orang dalam organisasi akan disiplin dalam pekerjaannya jika terdapat lingkungan kerja yang disiplin. Sebab tempat kerja akan berdampak pada penilaian kinerja karyawan dan menjadi tolak ukur bagi mereka, namun terdapat

perbedaan dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gita Dea,dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Franz dan Maria (2018) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Robith Setiana (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tidak hanya di negara-negara terbelakang tetapi juga di negara-negara industri maju lainnya, tenaga kerja merupakan komponen penting dalam operasional organisasi atau perusahaan lain, seperti Cv. Putra Madiri. Tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, personel sebuah perusahaan memainkan peran penting dalam operasionalnya. Untuk memastikan bahwa pekerja atau karyawan mempertahankan tingkat kompetensi, tanggung jawab, dan loyalitas yang tinggi, maka hal tersebut harus dijaga. Pengusaha pada dasarnya mencari kandidat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain kompeten, terampil, dan mampu. Mereka juga menginginkan kandidat yang mampu bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja terbaik. Karena faktanya ini berfungsi dengan baik dan penting untuk mencapai tujuan bisnis. Cv. Putra Madiri adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang hasil bumi, berdasarkan observasi awal ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja dan motivasi kerja, masalah tersebut yakni belum optimal kepemimpinan sebelumnya yang diterapkan pemimpin kepada bawahan, dilihat dari segi kinerja karyawan yang belum memadai sehingga belum terciptanya

hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang menyebabkan ketidakharmonisan di dalam berkomunikasi, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas, dan kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini. Karena banyak karyawan yang masih tidak memperdulikan tentang disiplin kerja yang diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan target organisasi dan produktifitas perusahaan menurun.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu alasan munculnya masalah di tempat kerja adalah kurangnya disiplin, motivasi dan kepemimpinan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, mengingat konteks dan penelitian lain yang disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Madiri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan Cv. Putra Madiri
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Cv. Putra Madiri
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv. Putra Madiri
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan serta dorongan atau motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Putra Madiri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.
- b. Bagi Karyawan. Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.
- c. Bagi Peneliti Lain. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/tema mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- A.Oluseyi, Shadare & Ayo, T. Hammed. (2009). Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Abdul Fatah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *Jurnal ekonomi, manajemen, bisnis dan sosial*, 1(2), 176–189.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanaf Publishing, 3.
- Anggraini, Trisna Ayu, L. A. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Old Town White Coffee.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Araffat, M. Y. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8).
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i.47>
- Doni Marlius, A. V. (2020). pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera barat. *research of management, accounting and economi*, 4(2), 295–304.

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hartatik, Puji, I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Huda, Amirullah Afif Nur dan Azzuhri, Misbahuddin. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada CV. Siro Pager Abadi Kota Malang Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 4 No. 2.
- Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi Lukman, & N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2).
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., Dwi, D., Rahmah, N., Psikologi, P. S., Ilmu, F., Politik, I., & Mulawarman, U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Lelo Sintan, Yossi Maria Marintan Hutajulu, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52.
- Mustofa, A. & M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *Journal Business & Social Science*, 10(1).
- Nabilah Maulidah Az-Zahroh. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *jurnal riset dan inovasi manajemen*, 1(3).
- Pertiwi, I., & Gorda, A. O. S. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*,
- Pratama, Septian, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Soft Skill karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. *Skripsi*.
- Purwanggono, J. C. (2020). *Konsep Dasar Manajemen Strategi*. Bintang Pustaka

Madani.

- Rahmat Saiful Akbar. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Kuda Indonesia Jakarta. *Jurnal & Penelitian Manajemen Informatika*, 12(3).
- Raymond. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *jurnal sistem informatika dan manajemen*, 11(2).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, A. B., & Fitriyanti, F.(2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)* , (4)1, 33-40.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Singodimedjo. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustak Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan kuantitatif, kualitatif,kombinasi,dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi penelitian Bisnis dan Ekonomi, 33. yogyakarta: pustaka baru press. *Pustaka Baru Press*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Prenadamedia Group.
- Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Raja Grafindo Persada.