

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD. PATUNG KUDA**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.M)
Pada Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri



OLEH :

ELDY ERISNA BURKY

2012010426

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

2024

Skripsi oleh:

ELDY ERISNA BURKY

NPM: 2012010426

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD. PATUNG KUDA**

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

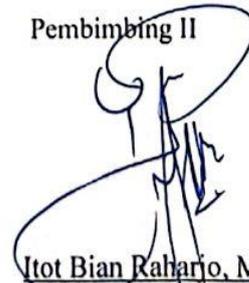
Tanggal: 03 Juni 2024

Pembimbing I



Dian Kusumaningtyas, M.M
NIDN. 0703108302

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, M.M
NIDN. 0718118401

Skripsi oleh :

ELDY ERISNA BURKY

NPM: 2012010426

Judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA UD. PATUNG KUDA**

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Pada Tanggal: 5 Juli 2024

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M
2. Penguji I : Moch Wahyu Widodo, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB
Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Eldy Erisna Burky
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 07 Juni 2001
NPM : 2012010426
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu 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, 09 Juni 2024,



Eldy Erisna Burky
NPM.2012010426

MOTTO

Ikatan yang kuat itu adalah Allah, lagu yang merdu itu adalah azan, penuntun jalan itu adalah Al-Qur'an, kebersihan yang menyegarkan itu adalah air wudhu, dan diet yang sehat adalah puasa

(Eldy Erisna Burky)

يَبْرَأُكَ فَمَا كَانَ يَكْفِيكَ تَذِيْرِيْ لِمَنْ يَرِيْ فَاَعْرَفَكَ

Terjemahan

Dan musibah apa pun yang menimpa kamu adalah disebabkan oleh perbuatan tanganmu sendiri, dan Allah memaafkan banyak (dari kesalahan-kesalahanmu).

(QS. Asy-Syura : 30)

Tetaplah hidup walaupun tak berguna

(Bang Pascol)

ABSTRAK

Eldy Erisna Burky: Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Patung Kuda, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Motivasi, Disiplin Kerja dan, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda. Sample dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda . Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa: (1) Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (4) Kepemimpinan Situasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Patung Kuda” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

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

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
4. Ibu Dian Kusumaningtyas, M.M selaku dosen pembimbing I
5. Bapak Itot Bian Raharjo, M.M, selaku dosen pembimbing II
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.

Didasari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritikan, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas

Kediri, 17 juni 2024



Eldy Erisna Bunki

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Gaya Kepemimpinan Situasional	13
3. Motivasi Kerja	17
4. Disiplin Kerja	22
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	32
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36

A. Variabel Penelitian	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
E. Instrumen Penelitian.....	41
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Penelitian	53
B. Analisis Data	55
C. Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Penelitian Terdahulu.....	29
Definisi Operasional Variabel	37
Instrumen Penelitian.....	42
Skala Likert	43
Uji Validitas X1	44
Uji Validitas X2	44
Uji Validitas X3.....	45
Uji Validitas Y	46
Uji Reliabilitas X1.....	47
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Uji Multikolinearitas.....	56
Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Uji Koefisien Determinasi.....	59
Uji T	61
Uji F.....	63

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Konseptual	34
Uji Normalitas	55
Uji Heterokedastissitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 Gaya 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.

Gaya 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 gaya 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 gaya 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*”. Gaya 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

di 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 UD. Patung kuda. 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. UD. Patung Kuda adalah salah satu perusahaan yang ada di Nganjuk yang bergerak dalam bidang hasil bumi, berdasarkan observasi awal ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan situasional dan disiplin kerja dan motivasi kerja, masalah tersebut yakni belum optimal gaya 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 ketidak harmonisan 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 gaya kepemimpinan situasional, 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 Situasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Patung Kuda”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Kepemimpinan yang kurang efektif dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dan memajukan diri sendiri akan membuat tidak puas dengan pekerjaannya

2. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan pada UD. Patung Kuda sehingga menimbulkan menurunnya kualitas produk.
3. Masih kurangnya motivasi kerja karyawan pada UD. Patung Kuda yang menyebabkan ketidak disiplin karyawan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan membatasi permasalahan pada pengaruh gaya kepemimpinan situasional, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Patung Kuda.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda?
4. Apakah gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan UD. Patung Kuda
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Patung Kuda
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Patung Kuda
4. Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda

F. 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 gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Patung Kuda.

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 gaya 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 PUSTAKA

- 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.v1i3i3.47>
- 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 Payer 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.