

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Frederikus Alvilus¹, Amraeni², Andi Muhlis^{*3}

1,2,3 Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo, Makassar, Indonesia

e-mail: ^{*3}andyssirajuddin@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi aspek penting bagi keberlangsungan operasi perusahaan karena berkaitan langsung dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yogya Kristal Sejati Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 30 karyawan bagian produksi sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t=4,544$; $p<0,001$), motivasi berpengaruh signifikan ($t=2,848$; $p=0,008$), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan ($t=3,066$; $p=0,005$). Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan ($F=23,913$; $p<0,001$) dengan R^2 sebesar 0,734. Temuan menegaskan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan kepemimpinan yang efektif, penguatan motivasi, dan penerapan disiplin kerja secara konsisten.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; motivasi; disiplin kerja; kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is essential to operational continuity because it reflects work quality, quantity, timeliness, effectiveness, and commitment. This study analyzes the effects of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Yogya Kristal Sejati in Makassar. A quantitative approach was applied to 30 production employees. Data were collected through Likert-scale questionnaires, observation, and documentation, and analyzed using SPSS version 26 through instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results show that leadership style significantly affects employee performance ($t=4.544$; $p<0.001$), motivation has a significant effect ($t=2.848$; $p=0.008$), and work discipline also has a significant effect ($t=3.066$; $p=0.005$). Simultaneously, the three predictors significantly affect performance ($F=23.913$; $p<0.001$), with an R^2 of 0.734. These findings indicate that stronger employee performance requires effective leadership, sustained motivation, and consistent work discipline.

Keywords: leadership style; motivation; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menentukan keberlangsungan proses organisasi karena kualitas pelaksanaan pekerjaan bergantung pada kemampuan dan perilaku karyawan. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir, tetapi juga kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawab. Bernardin dan Russell (2013) menempatkan kinerja sebagai hasil yang dapat dievaluasi melalui dimensi keluaran pekerjaan, sedangkan Hasibuan (2019) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia agar perilaku kerja selaras dengan tujuan organisasi. Pada perusahaan dengan target produksi dan distribusi harian, perubahan kinerja individu dapat langsung memengaruhi kelancaran proses kerja.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena pemimpin menetapkan prioritas, memberikan arahan, membangun komunikasi, dan melakukan pengawasan. Rivai (2014) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan, sedangkan Thoha (2015) menekankan peran perilaku pemimpin dalam membentuk respons anggota organisasi. Hamidi (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena itu, kemampuan mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, mengendalikan pekerjaan, dan bertanggung jawab menjadi aspek yang relevan dalam menilai kualitas kepemimpinan.

Motivasi menentukan kesediaan karyawan mengerahkan usaha untuk mencapai target. Kerangka kebutuhan Maslow (2013) menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat menjadi sumber dorongan perilaku. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan tersebut tercermin melalui gaji dan tunjangan, keamanan kerja, hubungan sosial, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan berkembang. Bahri dan Nisa (2017) mengaitkan motivasi dengan pengalaman kerja karyawan, sedangkan Yuniartin (2018) menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa dorongan kerja perlu dipelihara melalui kombinasi faktor material dan nonmaterial.

Disiplin kerja menjaga konsistensi perilaku sesuai aturan dan standar organisasi. Hasibuan (2019) memaknai disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan menaati peraturan, sedangkan Sutrisno (2016) menekankan kepatuhan pada ketentuan dan prosedur kerja. Disiplin dalam penelitian ini tercermin melalui kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, penggunaan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab. Mindari (2020) menemukan hubungan disiplin dengan kinerja, sementara Faslah dan Savitri (2017) menunjukkan peran motivasi dan disiplin terhadap produktivitas. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berkaitan dengan sanksi, tetapi juga dengan keteraturan proses kerja.

PT. Yogya Kristal Sejati Kota Makassar bergerak dalam produksi es batu higienis, seperti es kristal dan es serut. Perusahaan berdiri pada 2021 dan mulai

beroperasi pada 2022 dengan pasar yang mencakup industri kuliner, restoran, hotel, dan agen pengecer. Proses produksi didukung filtrasi air dan distribusi berpendingin, sehingga koordinasi dan ketepatan pelaksanaan tugas menjadi penting. Observasi awal menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal, ditandai keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target yang belum merata, dan perbedaan produktivitas. Pola kepemimpinan juga cenderung instruktif dan komunikasi pimpinan dengan bawahan belum sepenuhnya membuka ruang bagi penyampaian ide serta kendala kerja.

Masalah lain tampak pada motivasi yang berfluktuasi dan disiplin yang belum konsisten. Penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan, dan persepsi terhadap insentif belum dirasakan seragam. Di sisi lain, masih ditemukan keterlambatan, kepatuhan jam kerja yang belum optimal, serta pelaksanaan prosedur yang membutuhkan penguatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin perlu dianalisis secara bersamaan. Penelitian terdahulu oleh Alam dan Monica (2015), Hamidi (2020), Yuniartin (2018), Sunarsi (2019), serta Putra dan Subudi (2020) telah menguji hubungan variabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda. Perbedaan sektor, karakter responden, dan sistem kerja membuat pengujian pada perusahaan produksi es kristal di Makassar tetap relevan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yogya Kristal Sejati Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menguji empat hipotesis, yaitu pengaruh positif dan signifikan masing-masing variabel independen terhadap kinerja serta pengaruh ketiganya secara bersama-sama. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar empiris untuk menentukan prioritas pengelolaan sumber daya manusia pada aspek kepemimpinan, pemeliharaan motivasi, dan penegakan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Yogya Kristal Sejati Kota Makassar pada 2026 dengan proses pengumpulan data pada Mei sampai Juli. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain survei untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui regresi linier berganda.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 30 orang dan seluruhnya digunakan sebagai responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan observasi dan dokumentasi melengkapi gambaran kondisi perusahaan. Instrumen menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Masing-masing variabel diukur dengan lima indikator. Gaya kepemimpinan mencakup pengambilan keputusan, motivasi bawahan, komunikasi, pengendalian, dan tanggung jawab pimpinan. Motivasi mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri. Disiplin kerja

mencakup jam kerja, ketaatan aturan, penggunaan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Posisi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan	X1	Keputusan; motivasi bawahan; komunikasi; pengendalian; tanggung jawab pimpinan	Likert 1-5
Motivasi	X2	Fisiologis; keamanan kerja; hubungan sosial; penghargaan; pengembangan dan aktualisasi diri	Likert 1-5
Disiplin kerja	X3	Jam kerja; peraturan; penggunaan waktu; kehadiran; tanggung jawab pekerjaan	Likert 1-5
Kinerja karyawan	Y	Kualitas; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; komitmen kerja	Likert 1-5

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian, 2026.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Analisis meliputi statistik deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi. Item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi melebihi r pembandingan 0,258, sedangkan reliabilitas dinilai dengan Cronbach's Alpha menggunakan batas 0,60. Normalitas residual diuji dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas dinilai melalui tolerance $>0,10$ dan VIF <10 , serta heteroskedastisitas diperiksa melalui pola scatterplot.

Model regresi dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t menilai pengaruh parsial, Uji F menilai pengaruh simultan, sedangkan R^2 menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 karyawan bagian produksi. Seluruh responden adalah laki-laki. Komposisi usia didominasi kelompok 28 sampai 30 tahun sebanyak 13 orang atau 43,3%, disusul usia 31 sampai 33 tahun sebanyak 11 orang atau 36,7%, dan usia 34 sampai 36 tahun sebanyak 6 orang atau 20,0%. Dari sisi pendidikan, 27 responden atau 90,0% merupakan lulusan SMA dan 3 responden atau 10,0% merupakan lulusan S1. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian terutama menggambarkan persepsi tenaga produksi laki-laki pada kelompok usia dewasa awal dengan latar pendidikan menengah yang dominan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	30	100,0%
Jenis kelamin	Perempuan	0	0,0%
Usia	28-30 tahun	13	43,3%
Usia	31-33 tahun	11	36,7%
Usia	34-36 tahun	6	20,0%
Pendidikan	SMA	27	90,0%
Pendidikan	S1	3	10,0%

Sumber: Data diolah, 2026.

2. Gambaran Deskriptif Variabel

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan memperoleh mean indikator 4,17 sampai 4,50, sedangkan motivasi berada pada 3,60 sampai 4,23. Nilai motivasi yang lebih bervariasi sejalan dengan observasi awal mengenai penghargaan dan dorongan kerja yang belum dirasakan secara merata. Pada disiplin kerja, mean indikator berkisar 3,93 sampai 4,30. Hasil tersebut menunjukkan kecenderungan positif, tetapi masih terdapat ruang penguatan pada kepatuhan jam kerja dan penggunaan waktu.

Kinerja karyawan memiliki mean indikator 4,33 sampai 4,63. Nilai tertinggi terdapat pada Y2 sebesar 4,63, sementara Y3, Y4, dan Y5 masing-masing sebesar 4,33. Secara umum responden menilai kinerja relatif tinggi, namun variasi pada beberapa indikator tetap memerlukan penjelasan melalui faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Tabel 3. Ringkasan Statistik Deskriptif Indikator

Variabel	Mean Terendah	Mean Tertinggi	Rentang SD	Interpretasi
Gaya kepemimpinan	4,17	4,50	0,682-0,913	Cenderung tinggi
Motivasi	3,60	4,23	0,728-1,003	Positif, lebih bervariasi
Disiplin kerja	3,93	4,30	0,699-0,910	Cenderung tinggi
Kinerja karyawan	4,33	4,63	0,615-0,758	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2026.

3. Kualitas Instrumen

Seluruh item memenuhi kriteria validitas. Rentang korelasi item adalah 0,447-0,545 untuk gaya kepemimpinan, 0,500-0,604 untuk motivasi, 0,559-0,600 untuk disiplin kerja, dan 0,492-0,574 untuk kinerja, seluruhnya di atas r pembanding 0,258. Nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,846; 0,867;

0,877; dan 0,947. Seluruhnya melampaui batas 0,60, sehingga instrumen dinilai valid dan reliabel berdasarkan kriteria penelitian.

Tabel 4. Ringkasan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Rentang r Item	r Pembanding	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,447-0,545	0,258	0,846	Valid dan reliabel
Motivasi	0,500-0,604	0,258	0,867	Valid dan reliabel
Disiplin kerja	0,559-0,600	0,258	0,877	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	0,492-0,574	0,258	0,947	Valid dan reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menghasilkan Asymp. Sig. 0,178, sehingga residual memenuhi kriteria normalitas. Nilai tolerance gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin masing-masing 0,870; 0,846; dan 0,792 dengan VIF 1,149; 1,182; dan 1,262, sehingga tidak terindikasi multikolinearitas. Scatterplot residual juga dilaporkan menyebar acak di sekitar angka nol tanpa pola tertentu. Dengan demikian, model memenuhi asumsi yang digunakan dalam penelitian untuk melanjutkan Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 5. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator	Hasil	Keputusan
Normalitas	Asymp. Sig. K-S	0,178	Residual normal
Multikolinearitas X1	Tolerance / VIF	0,870 / 1,149	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance / VIF	0,846 / 1,182	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X3	Tolerance / VIF	0,792 / 1,262	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Pola scatterplot	Titik menyebar acak	Tidak terindikasi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026.

5. Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi adalah $Y = 53,165 + 0,594X_1 + 0,398X_2 + 0,513X_3 + e$. Seluruh koefisien independen bertanda positif, sehingga peningkatan skor kepemimpinan, motivasi, atau disiplin, dengan variabel lain tetap, berasosiasi dengan peningkatan kinerja. Koefisien tak terstandar terbesar terdapat pada gaya kepemimpinan.

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	53,165	3,710	-	14,330	0,000
Gaya kepemimpinan	0,594	0,131	0,493	4,544	0,000
Motivasi	0,398	0,140	0,313	2,848	0,008
Disiplin kerja	0,513	0,167	0,348	3,066	0,005

Sumber: Output SPSS penelitian, 2026.

Uji parsial menunjukkan gaya kepemimpinan signifikan ($t=4,544$; $p<0,001$), motivasi signifikan ($t=2,848$; $p=0,008$), dan disiplin kerja signifikan ($t=3,066$; $p=0,005$). Beta terstandar berturut-turut sebesar 0,493; 0,313; dan 0,348, sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh relatif terbesar dalam model. Uji simultan menghasilkan $F=23,913$ dengan $p<0,001$. Nilai $R^2=0,734$ menunjukkan bahwa 73,4% variasi kinerja pada sampel dijelaskan oleh ketiga prediktor, sedangkan 26,6% berkaitan dengan faktor lain di luar model.

Tabel 7. Ringkasan Kelayakan Model dan Uji Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig. F
0,857	0,734	0,703	23,913	0,000

Sumber: Output SPSS penelitian, 2026.

6. Pembahasan Hasil Parsial

Gaya kepemimpinan menjadi prediktor relatif terkuat dengan Beta 0,493. Pada kegiatan produksi yang membutuhkan koordinasi, keputusan, instruksi, pengawasan, dan komunikasi pimpinan dapat langsung memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan Alam dan Monica (2015) serta Hamidi (2020). Implikasinya, peningkatan kualitas komunikasi dan kejelasan pengarahan layak menjadi prioritas perusahaan.

Motivasi berpengaruh signifikan dengan Beta 0,313. Mean indikator motivasi 3,60 sampai 4,23 menunjukkan pengalaman motivasional yang lebih bervariasi dibanding variabel lain. Hasil ini konsisten dengan Yuniartin (2018) dan Bahri dan Nisa (2017). Perusahaan perlu menjaga kebutuhan dasar dan keamanan kerja sekaligus memperkuat pengakuan, penghargaan, umpan balik, dan kesempatan berkembang.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan Beta 0,348. Dalam proses produksi, kepatuhan pada jam kerja, prosedur, penggunaan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab penting karena pekerjaan saling bergantung. Temuan ini sejalan dengan Mindari (2020) dan Faslah dan Savitri (2017). Secara simultan, ketiga variabel menghasilkan $F=23,913$ dan $R^2=0,734$, sehingga pengelolaan kinerja sebaiknya memadukan kepemimpinan yang efektif, motivasi yang

terpelihara, dan disiplin yang konsisten sebagaimana juga ditunjukkan Sunarsi (2019) serta Putra dan Subudi (2020).

DISKUSI

Secara substantif, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pada PT. Yogya Kristal Sejati terbentuk melalui kombinasi mekanisme pengarahan, dorongan kerja, dan kepatuhan terhadap sistem kerja. R^2 sebesar 0,734 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang tinggi pada sampel, tetapi tidak berarti ketiga variabel merupakan satu-satunya penentu. Sebanyak 26,6% variasi kinerja berada di luar model dan dapat berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan, kompetensi, pelatihan, atau karakteristik pekerjaan.

Implikasi utama terdapat pada gaya kepemimpinan karena memiliki Beta terstandar tertinggi. Observasi awal menunjukkan komunikasi belum sepenuhnya memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masukan. Perusahaan karena itu perlu memperkuat komunikasi dua arah, kejelasan instruksi, konsistensi pengawasan, dan tindak lanjut atas masalah operasional. Pendekatan tersebut sejalan dengan konsep Rivai (2014) dan Thoha (2015) bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi menuju tujuan.

Motivasi memerlukan pendekatan yang lebih spesifik karena salah satu indikator memiliki mean 3,60. Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan tidak sepenuhnya seragam. Selain aspek fisiologis dan keamanan kerja, perusahaan perlu memperhatikan pengakuan, penghargaan, hubungan sosial, umpan balik, dan kesempatan berkembang. Disiplin juga perlu diperkuat melalui standar yang jelas, pengawasan yang konsisten, keteladanan pimpinan, serta konsekuensi yang adil. Kepatuhan yang berkelanjutan lebih kuat ketika karyawan memahami tujuan aturan dan melihat penerapannya konsisten.

Secara teoritis, ketiga variabel menjalankan fungsi berbeda namun saling melengkapi. Kepemimpinan menyediakan arah dan pengaruh, motivasi mempertahankan intensitas usaha, sedangkan disiplin menjaga konsistensi perilaku terhadap standar. Koefisien positif pada seluruh prediktor mendukung pemahaman bahwa kinerja lebih baik ketika karyawan menerima pengarahan yang efektif, memiliki alasan kuat untuk bekerja, dan menjalankan tugas sesuai aturan. Pola ini konsisten dengan Sunarsi (2019) dan Putra dan Subudi (2020).

Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah responden yang hanya 30 orang dari satu bagian produksi, seluruh responden laki-laki, serta dominasi pendidikan SMA sebesar 90%. Desain potong lintang dan penggunaan kuesioner pada satu periode juga membatasi generalisasi serta tidak menggambarkan perubahan variabel dari waktu ke waktu. Meskipun demikian, penelitian memberikan bukti empiris kontekstual pada perusahaan produksi es kristal di Makassar dan dapat menjadi dasar awal untuk menentukan prioritas perbaikan pada kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $B=0,594$, $Beta=0,493$, $t=4,544$, dan $p<0,001$. Variabel ini menjadi prediktor relatif terbesar dalam model.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $B=0,398$, $Beta=0,313$, $t=2,848$, dan $p=0,008$.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan $B=0,513$, $Beta=0,348$, $t=3,066$, dan $p=0,005$.
- Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $F=23,913$; $p<0,001$; dan $R^2=0,734$. Model menjelaskan 73,4% variasi kinerja pada sampel.

SARAN

PT. Yogya Kristal Sejati Kota Makassar disarankan memperkuat komunikasi kerja dua arah, kejelasan instruksi, konsistensi pengawasan, penghargaan atas prestasi, kesempatan berkembang, serta penerapan disiplin yang jelas dan adil.

Karyawan diharapkan menjaga kepatuhan terhadap jam dan prosedur kerja, menggunakan waktu secara efektif, serta membangun komunikasi konstruktif dengan pimpinan dan rekan kerja.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan menambahkan variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi, atau pelatihan. Desain longitudinal juga dapat digunakan untuk melihat perubahan kinerja setelah intervensi manajemen diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 242-265.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (2013). Motivation and personality (3rd ed.). Pearson Education.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 1(1). <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.7>
- Putra, G. P. U., & Subudi, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). PT RajaGrafindo Persada.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2015). Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. PT RajaGrafindo Persada.
- Yuniartin. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Ilmu Manajemen*, 5(1), 15-30.