

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

Riza Ulil Albab¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa², Basthoumi Muslih³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

rizaullalbab123@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The objective of this study is to examine and analyze the influence of leadership, motivation, and work discipline—both individually and simultaneously—on employee performance. The study employs a quantitative approach using a causal-associative design. The research population consists of all employees, with a sample of 35 respondents analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership, motivation, and work discipline have a significant effect on employee performance, both individually and simultaneously. Future researchers are advised to expand the scope of research variables to produce more comprehensive.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

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..

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

PENDAHULUAN

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. 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 [1]. 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.

Kinerja adalah hasil kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan, baik kuantitas maupun kualitas kerja [2]. 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. 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 [3]. Gaya kepemimpinan mengacu pada berbagai aspek dan atribut seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah kumpulan sifat yang mereka gunakan untuk membujuk pengikutnya mencapai tujuan organisasi [4]. 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 menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [5].

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 [6]. 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. Dikatakan bahwa motivasi di tempat kerja yakni keadaan atau energi yang mendorong seorang pekerja menuju pencapaian tujuan [3]. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan inisiatif penuh, akuntabilitas, dan efektif. Namun, penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

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. Disiplin merupakan wujud kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi standar dan pedoman yang ada dalam organisasi [1]. 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 menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap [8].

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 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.

Mengacu pada uraian fenomena dan masih adanya perbedaan hasil penelitian, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor penentu kinerja karyawan dipandang dari sudut kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Putra Mandiri. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengukuran yang objektif melalui angka-angka dan analisis statistik. Melalui pendekatan ini, hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dapat diuji secara parsial maupun simultan menggunakan metode statistik. Waktu yang diperlukan untuk melakukan studi ini yakni selama enam bulan mulai observasi hingga selesainya pelaporan. Populasi pada studi ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Mandiri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil, yakni kurang dari 100 responden. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan respon 1-5 skala likert, hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS membuktikan bahwa semua pernyataan menunjukkan nilai r -hitung di atas r -tabel yaitu 0,333, sehingga disimpulkan valid. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas, membuktikan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Data yang telah terkumpul dan lolos uji validitas dan reliabilitas kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS untuk penganalisisan secara deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ($Adjusted R^2$), serta uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh-pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normal *probability plots* menunjukkan bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, hal tersebut ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Lalu, hasil uji multikolinearitas juga diketahui bahwa nilai masing-masing variabel ($VIF < 10$ dan *tolerance* $> 0,10$) yaitu VIF variabel kepemimpinan sebesar 1,710 dan *tolerance* 0,585, VIF variabel motivasi 1,621 dan *tolerance* 0,617, serta VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,823 dan *tolerance* 0,549. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pada grafik *scatterplots* titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y , sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, maka digunakan model regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menghasilkan rumus dan rangkuman hasil dalam tabel berikut ini:

$$Y = 24,067 + 0,515 X_1 + 0,849 X_2 + 0,739 X_3 + e$$

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji-t

No.	Variabel	Koefisien Beta	Kesimpulan	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
	(constant)	24.067		1.938	.062	
1	Kepemimpinan	.515	Positif	2.401	.001	Signifikan
2	Motivasi	.849	Positif	2.547	.016	Signifikan
3	Disiplin Kerja	.739	Positif	2.112	.011	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Mengacu pada tabel 1, hasil uji regresi menunjukkan bahwa konstanta = 24.067, nilai tersebut menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel Kepemimpinan sebesar 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi sebesar 0,016, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,011, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) memperoleh hasil bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,324. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 32,4% dan sisanya 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian secara simultan (uji-F) yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dan F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	36.443	.002 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mandiri

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,001 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel kepemimpinan memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri.

Arah hubungan yang positif tersebut menunjukkan apabila semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Maka dari itu apabila Kepemimpinan telah diterapkan dengan baik, maka akan berdampak baik pula pada peningkatan kinerja karyawan pada CV. Putra Mandiri. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam sarana, dana, dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu [9].

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mandiri

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel motivasi lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,016 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel motivasi memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri.

Dalam variabel motivasi kerja yang menjadi alasan terkuat motivasi kerja pada karyawan adalah hubungan yang terjalin baik antar rekan kerja, artinya adalah karyawan dapat saling bekerja sama satu dengan yang lain dan tidak ada rasa sungkan untuk saling menolong, selain itu karyawan juga memiliki hubungan yang saling terbuka dengan pemimpin yang berarti karyawan dapat berbagi pikiran dengan pemimpin melalui motivasi tersebut kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan teliti agar terhindar dari kesalahan dalam pengerjaan tugas. Karyawan juga menjadi menghargai waktu dan bekerja dengan efisien sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang baik sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan. Jadi apabila Motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan motivasi dan Kinerja memiliki hubungan yang erat, di mana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain [10].

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mandiri

Hasil uji-t diperoleh nilai probabilitas variabel disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,011 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian regresi, variabel disiplin kerja memperoleh nilai positif yang berarti terjadi hubungan searah dengan

kinerja karyawan. Sehingga, berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri.

Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting untuk perkembangan sebuah organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri mereka dalam melakukan pekerjaan dengan terstruktur, baik secara perorangan ataupun secara berkelompok [11]. Disiplin dapat bermanfaat agar karyawan mematuhi dan mentaati sebuah peraturan, kebijakan, maupun prosedur yang ditetapkan guna menghasilkan kinerja yang baik [12]. Disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak CV. Putra Mandiri perlu melakukan perbaikan dalam kebijakan dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mandiri

Hasil uji-F memperoleh nilai probabilitas kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mandiri.

Hal tersebut dibuktikan dari item pernyataan bahwa dalam konsultasi pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada bawahan tentang cara melakukan suatu pekerjaan, pemimpin juga memberikan dukungannya dan kesempatan diberikan kepada bawahan untuk menyampaikan ide-ide terkait pemecahan suatu masalah dalam organisasi tersebut [13-14]. Hasil tersebut membuktikan bahwa konsultasi merupakan kepemimpinan yang paling sering dilakukan pemimpin dan merupakan yang paling kuat dalam mempengaruhi motivasi kerja serta kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, analisis data yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sebaiknya kepemimpinan yang baik tetap diterapkan untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik di CV. Putra Mandiri. Selain itu, CV. Putra Mandiri selalu memotivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. Disarankan agar motivasi selalu diterapkan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja tetap diterapkan agar karyawan selalu memperhatikan dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran karena dengan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara; 2017.
- [2] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [3] Sintan L, Hutajulu YMMM. Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management* 2021;2:44–52.
- [4] Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada; 2018.
- [5] Prasetyo EJ, et al. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Analysis of Leadership Style, Organisational*

- Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction. *Dimensi* 2020;9: 186–201.
- [6] Marlius D, AV. pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sumatera barat. *research of management, accounting and economi* 2020;4:295–304.
- [7] Zella F, Magdalena M, Tanjung, MSt.B. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang). 2019. https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm_source=ideas
- [8] Tampenawas G, Mangantar M, Dotulong LOH. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2022;10:770-778. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- [9] Kartono K. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo; 2011.
- [10] Triatna C. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2015.
- [11] Santoso AB, Fitriyanti F. 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)* 2020;4:33-40.
- [12] Pertiwi I, Gorda AA. Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis* 2019;16:135–150. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>
- [13] Fitriyah SL, Muslih B. Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk. *Simp. Nas. Manaj. dan Bisnis, Kediri: Department of Management*; 2023, hal. 133–42.
- [14] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Integrating business sustainability into fiscal behavior: evidence from MSMEs tax compliance in Kediri City. *Front Sustain* 2026;7:1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1820957>