



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Johanis D. Kale<sup>1</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2</sup>, Simon Sia Niha<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, [johnester13@gmail.com](mailto:johnester13@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, [ss.mukin11@gmail.com](mailto:ss.mukin11@gmail.com)

**Korespondensi Penulis: Johanis D. Kale**

**Abstract:** *Human resources can generate potential abilities in humans including the ability to think, communicate, act and be moral in carrying out an activity. These abilities can also influence leadership, discipline and the work environment so that they can create the expected individual performance achievements, so that company goals can be realized. This article intends to be able to make hypotheses related to the influence between variables so that they can be used for other scientific articles. The results of this study are: 1) Leadership style influences performance; 2) Work discipline affects performance; 3) Work environment affects performance; 4) Leadership style, discipline and work environment affect performance; 5) Leadership style affects work motivation; 6) Discipline affects work motivation; 7) Environment influences work motivation; 8) Leadership style, discipline and work environment affect work motivation; 9) Work motivation mediates the relationship between leadership style, discipline and work environment.*

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.*

**Abstrak:** Sumber daya manusia dapat membangkitkan kemampuan potensial pada diri manusia meliputi kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak maupun bermoral dalam menjalankan suatu aktivitas. Kemampuan yang dimiliki tersebut juga dapat mempengaruhi kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja sehingga bisa menciptakan capaian kinerja individu yang diharapkan, maka tujuan perusahaan mampu diwujudkan. Artikel ini bermaksud supaya dapat membuat hipotesis terkait pengaruh antarvariabel supaya bisa dipergunakan untuk artikel ilmiah lain. Hasil kajian ini, yakni: 1) Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja.; 2) Disiplin kerja memengaruhi kinerja; 3) Lingkungan kerja memengaruhi kinerja; 4) Gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja berakibat ke

kinerja; 5) Gaya kepemimpinan berakibat ke motivasi kerja; 6) Disiplin berakibat ke motivasi kerja; 7) Lingkungan memengaruhi motivasi kerja; 8) Gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja; 9) Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan sangat vital dalam menjalankan semua kegiatan organisasi. Masing-masing organisasi perlu merawat dan memaksimalkan mutu sumber daya manusia supaya mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Upaya yang bisa organisasi/perusahaan lakukan untuk memaksimalkan mutu kinerja, yaitu memberi perhatian berwujud motivasi kerja kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, perusahaan patut menjaga kondisi karyawan untuk bisa menikmati pekerjaan mereka supaya bisa menjalankan tugas masing-masing tanpa adanya tekanan. Melalui kepemilikan SDM yang mumpuni, tentu organisasi bisa bersaing dengan kompetitor lainnya.

Di era globalisasi, terlihat adanya persaingan ketat, terkhusus terkait kinerja karyawan sehingga yang menjadi permasalahan ialah persiapan diri tenaga kerja yang bermutu, serta bisa berdaya saing dengan pekerja profesional atau mempersiapkan sumber daya yang terampil, handal, dan bermutu untuk memaksimalkan kinerja karyawan di organisasi.

Upaya peningkatan kinerja pegawai ialah menerapkan kedisiplinan kerja berdasar pada ketentuan perusahaan. Terkait pekerjaan, definisi kerja merupakan sikap maupun perilaku yang memperlihatkan kepatuhan pegawai kepada aturan organisasi. Pemimpin memiliki peranan penting dalam pengelolaan kedisiplinan pada diri pegawai supaya sadar untuk menjalankan peraturan dan ketertiban. Kesadaran pegawai yang tinggi kepada aturan dan ketertiban bisa memunculkan gairah untuk bekerja, maka bisa memicu peningkatan kinerja (Jufrizen, 2018).

Sebenarnya kedisiplinan kerja pun perlu dijadikan kriteria untuk masing-masing sumber daya manusia. Melalui kedisiplinan ini, organisasi bisa berjalan secara optimal dan memperoleh tujuan secara maksimal. Kedisiplinan kerja tercipta bagi diri pegawai supaya secara konsisten melaksanakan tugas berdasar pertanggungjawabannya. Kedisiplinan kerja yang tinggi merepresentasikan seberapa besar pertanggungjawaban individu kepada tugas yang ia dapatkan. Perihal ini mengarahkan ke gairah bekerja, bersemangat dalam bekerja, dan mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan cara individu dalam memengaruhi perilaku pegawai supaya bersedia menjalin kerja sama dan bekerja seproduktif mungkin demi memperoleh tujuan perusahaan. Kepribadian seseorang/direksi merepresentasikan kapabilitas direksi dalam memerintah dan memengaruhi pihak lainnya supaya berkenan menjalankan pekerjaan berdasar ada tanggung jawabnya (Arianty, 2015). Pencapaian dan kesuksesan organisasi ditetapkan berdasar kemampuan pemimpin, inovasi, perilaku, ide, dan bisa menghantarkan organisasi memperoleh tujuan yang telah terencana (Hasibuan S. M. & Bahri, 2018).

Lingkungan kerja sebagai seluruh keadaan di sekitar tempat kerja, yang memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26). Sedarmayanti (dalam Bahri, 2018:40) menuturkan bila lingkungan kerja diperjelas sebagai seluruh alat atau bahan yang digunakan. Lingkungan kerja di sekitar bisa disebut sebagai wilayah ketika pegawai menjalankan metode kerja maupun aturan kerja sebagai perorangan atau kelompok.

Berdasar pemaparan di atas, maka permasalahan yang bisa dirumuskan untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja?
- 2) Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja?
- 3) Apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja?
- 5) Apakah gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja?
- 6) Apakah disiplin kerja memengaruhi motivasi kerja?
- 7) Apakah lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja?
- 8) Apakah gaya kepemimpinan, kedisiplinan maupun lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja?
- 9) Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja?

## **METODE**

Metode penulisan karya ilmiah ini berpendekatan analisis kualitatif dan studi pustaka dengan mengumpulkan data melalui pemahaman teori dan referensi terkait variabel-variabel yang dibahas. Dalam penelitian kualitatif, peneliti perlu mempergunakan kajian pustaka secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, harus mempergunakannya secara induktif supaya tidak menimbulkan salah tafsir terkait pertanyaan yang diajukan peneliti. Dasar terpenting untuk melaksanakan penelitian kualitatif ialah penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan artikel ini didasarkan pada studi teoritis penting dan kajian sebelumnya. Tinjauan pustaka dalam spesialisasi manajemen SDM, yaitu:

### **Gaya Kepemimpinan Memengaruhi Kinerja Pegawai**

Harun Samsudin (2018), gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja pegawai. Karena prestasi/kinerja bawahan merupakan dampak atau hasil dari gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh pemimpin di suatu organisasi. Organisasi yang sukses memperoleh tujuan dan memenuhi tanggung jawabnya amat bergantung ke peran pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku yang khas dari pemimpin kepada anggotanya. Artinya, gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperilaku kepada pegawai. Melalui gaya kepemimpinan ini, maka pemimpin bisa mendorong, memotivasi, dan memengaruhi pihak lain supaya bisa bekerja atau melakukan segala sesuatu secara optimal (Wahyudi, 2017:122).

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja pun bisa ditunjukkan dengan mengikuti aturan organisasi, seperti mengenakan pakaian yang telah ditentukan, bersikap sopan maupun berperilaku baik, dan menuntaskan tugas kerja seefisien mungkin. Membangun lingkungan yang ceria saat melakukan pekerjaan dan tetap bertanggung jawab terhadap tugas adalah contoh dari mengikuti prinsip perilaku di tempat kerja. Persyaratan lain misalnya adalah melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Beragam indikator disiplin kerja yang telah diuraikan akan sangat membantu personel yang memenuhi syarat dalam mencapai hasil pekerjaan yang baik dan mematuhi persyaratan organisasi. Kinerja karyawan telah terbukti mendapat manfaat besar dari disiplin. Disiplin dalam pekerjaan adalah aspek yang harus tertanam dalam setiap karyawan yang ingin melakukan yang terbaik. Perihal itu sama seperti penuturan (Mangkunegara dan Waris, 2015), menyebut bila disiplin kerja bisa berwujud datang tidak terlambat dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan padanya. Dalam paradigma saat ini, sebagian besar bisnis menginginkan pekerja yang disiplin dalam pekerjaannya. Organisasi berusaha untuk merekrut personel dengan moral yang sangat baik, patuh terhadap standar

perusahaan, serta bisa mempergunakan fasilitas perusahaan secara efektif sehingga mereka dapat bersaing di tingkat nasional, regional, dan dunia. Selanjutnya individu yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menjalankan tugas yang telah diberikan dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kajian (Hartanto dan Rahardja, 2016; Lustono dan Hasnaeni, 2019) memperlihatkan bila kedisiplinan berdampak positif maupun krusial pada kinerja pegawai. Perihal tersebut mengindikasikan jika kedisiplinan karyawan makin baik, maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

### **Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) menyebut bila lingkungan kerja sebagai bermacam hal di lingkungan pegawai ketika menjalankan pekerjaan, prosedur kerja, serta peraturan kerja secara perseorangan atau berkelompok. Perihal tersebut bersesuaian dengan pendapat Sedarmayanti (2014), menyebut bila lingkungan kerja sebagai bermacam hal di tempat kerja pegawai. Berdasar pada pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat memberi simpulan bila lingkungan kerja sebagai semua aspek di sekitar tenaga kerja yang berpengaruh bagi berbagai tanggung jawab dan pekerjaan yang ditugaskan dan lingkungan kerja yang kondusif pun mampu memicu kinerja yang optimal.

Lingkungan bekerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja pegawai (Djuremi dkk., 2016; Suryani, 2019; Wardhani, Hasiholan, dan Minarsih, 2016). Lingkungan bekerja akan selalu berpengaruh bagi kinerja pegawai, sebab baik buruknya lingkungan kerja bisa memicu para pegawai memperoleh kenyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja.

### **Gaya kepemimpinan, Disiplin maupun Lingkungan Kerja Memengaruhi positif dan Penting bagi Kinerja Karyawan**

Pemimpin merupakan individu yang menggerakkan suatu organisasi, serta mampu memengaruhi kinerja pegawai dengan mengarahkan, membimbing, dan menerapkan aturan, serta sebagai contoh untuk pegawai lain dalam menjalankan tugas kerja. Pimpinan organisasi pun perlu menjamin kenyamanan bagi pegawai, baik lingkungan fisik atau nonfisik supaya kinerja karyawan meningkatkan, serta bisa mencapai tujuan organisasi. Kajian terdahulu yang dijadikan tolok ukur bagi peneliti akan dijelaskan sebagai berikut: Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti penulis terletak di kedua variabel. Nurjanah (2016), kompensasi, disiplin kerja maupun budaya organisasi memengaruhi bermakna dan positif bagi kinerja karyawan bagian produksi.

Sesuai kajian Efendi Sugito (2021), gaya kepemimpinan memengaruhi positif dan langsung ke kinerja pegawai. Makin baiknya gaya kepemimpinan manajer, tentu bisa memicu peningkatan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mampu memengaruhi positif dan langsung ke kinerja pegawai. Kian baiknya gaya kepemimpinan, tentu kinerja pegawai pun meningkat. Lingkungan kerja memengaruhi positif dan langsung ke kinerja pegawai. Karena itulah, makin nyaman lingkungan kerja, tentu kinerja pegawai bakal meningkat.

### **Gaya Kepemimpinan Memengaruhi Motivasi Kerja**

Gaya kepemimpinan memengaruhi kuat bagi motivasi kerja karena kesuksesan seseorang pemimpin mengarahkan orang lain guna memperoleh tujuan, yang ditentukan berdasar cara pimpinan menghasilkan motivasi di masing-masing karyawan. Kartono (2018), motivasi kerja mampu terpengaruh oleh gaya kepemimpinan apabila pimpinan bisa memengaruhi pegawai guna berkomunikasi dengan baik dan acap memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja. Apabila pimpinan tegas dan andil untuk mengarahkan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, menginformasikan tata cara kerja yang efektif, karakter pemimpin yang bisa ditiru baiknya, melibatkan bawahannya dalam mengambil suatu keputusan serta memberikan hukuman yang adil dan tegas untuk siapa pun yang

bertindak/berperilaku melawan aturan organisasi menjadi dorongan bagi karyawan dalam menjalankan beban kerjanya (Harahap & Khair, 2019).

Dwapatesty (2021), pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dan dapat mengarahkan karyawannya kepada tujuan organisasi, maka akan menciptakan semangat kerja karyawannya, termasuk beban yang dilakukan pimpinan secara berkelanjutan melalui teknik-teknik khusus dan unik sehingga karyawan tidak merasa jenuh ketika bekerja. Sama seperti kajian Anuraga (2017) membuktikan bila pemimpin yang memberi dorongan kepada karyawannya bisa menumbuhkan semangat selama mengerjakan pekerjaan.

### **Disiplin Kerja Memengaruhi Motivasi Kerja**

Tenaga kerja akan beranggapan bila motivasi yang didapat dari perusahaan telah baik, serta sebagai perhatian atau penghargaan kepada diri mereka. Perihal ini tampak melalui keseharian tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dengan begitu, tenaga kerja akan berupaya untuk tepat waktu dalam penyelesaian tugas kerja atau datang ke tempat kerja. Respons terkait betapa baiknya mereka mengerjakan tugas kerja acap mendapat perhatian dari organisasi. Hal seperti ini memicu pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja. Artinya, organisasi memengaruhi bermakna dan positif bagi motivasi kerja karyawan.

Sama seperti kajian Rifka dan Nugraheni, R (2017), menyebut motivasi berperan vital untuk menunjang kinerja perusahaan selama menjalankan prosedur. Kajian ini pun konsisten dengan kajian Trio Saputo (2016), memaparkan bila motivasi kerja memengaruhi positif kepada kedisiplinan kerja. Seseorang yang termotivasi tinggi, tentu berniat besar untuk membalas segala sesuatu berdasar pada ketentuan di perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Memengaruhi Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting yang memengaruhi perolehan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik bisa menunjang penyelenggaraan tugas kerja, maka pegawai akan bersemangat dan terdorong untuk mengerjakan tugas. Kian nyamannya lingkungan kerja, tentu bisa meningkatkan kinerja karyawan (Mulia & Saputra, 2021). Iis *et al.* (2021), Putra *et al.* (2020), Widyaningrum (2019), Mauli (2019), dan Kurniawan (2019) mengungkapkan, motivasi kerja memediasi lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai. Makin termotivasi, makin besar dampak lingkungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Memengaruhi Positif dan Bermakna bagi Motivasi Kerja**

Efendi Sugito (2021) menyebut bila gaya kepemimpinan manajer memengaruhi langsung maupun positif bagi motivasi kerja pegawai PT Shopee International Indonesia. Kian baiknya gaya kepemimpinan pada diri manajer, tentu motivasi kerja pegawai pun kian meningkat. Kedisiplinan pegawai bisa memengaruhi positif dan langsung ke motivasi kerja pegawai. Kian tingginya kedisiplinan kerja pegawai, tentu motivasi kerja mereka pun akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja pegawai turut memengaruhi positif dan langsung bagi motivasi kerja pegawai. Karena itulah, kian baik lingkungan kerja, tentu bisa memicu peningkatan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai memengaruhi positif dan langsung bagi kinerja pegawai.

### **Motivasi kerja memediasi Gaya Kepemimpinan, Disiplin maupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

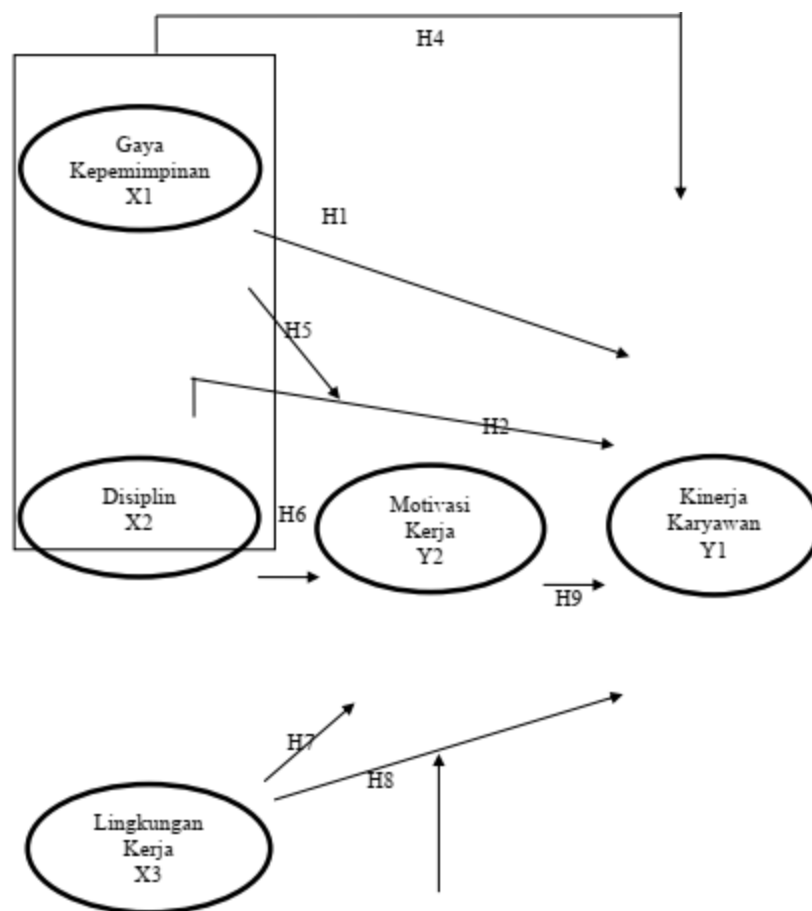
Berdasar kajian Efendi Sugito (2021), menyebut jika gaya kepemimpinan manajer memengaruhi langsung dan positif bagi motivasi kerja pegawai PT Shopee International



Indonesia. Kian baiknya gaya kepemimpinan manajer, tentu motivasi kerja pegawai pun kian meningkat. Kedisiplinan kerja pegawai memengaruhi positif maupun langsung bagi motivasi kerja pegawai. Kian tingginya kedisiplinan kerja pegawai, motivasi pegawai pun kian mengalami peningkatan. Lingkungan kerja pegawai memengaruhi positif maupun langsung bagi motivasi kerja pegawai. Atas dasar itulah, kian baiknya lingkungan kerja, tentu bisa memotivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai memengaruhi positif dan langsung bagi kinerja pegawai. Atas dasar itulah, kian tingginya motivasi pegawai, tentu kinerja pegawai pun mengalami peningkatan.

### Conceptual Framework

Landasan pemikiran dalam artikel ini didasarkan pada framing permasalahan, kajian teoretis, kajian relevan, maupun pembahasan dampak antarfaktor.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasar landasan kerangka berpikir dan kerangka teori, maka bisa menyusun hipotesis seperti:

- H1 : Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja.
- H2 : Disiplin memengaruhi kinerja.
- H3 : Lingkungan kerja memengaruhi kinerja.
- H4 : Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja.
- H5 : Gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja.
- H6 : Disiplin memengaruhi motivasi kerja.
- H7 : Lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja.

- H8 : Gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi motivasi kerja.
- H9 : Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan maupun lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berlandaskan penuturan di atas, kesimpulan yang bisa diambil, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja.
2. Disiplin memengaruhi kinerja.
3. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja.
4. Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja.
5. Gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja.
6. Disiplin memengaruhi motivasi kerja.
7. Lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja.
8. Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi motivasi kerja.
9. Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja.

## REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral Dissertation, Tesis, dan Disertasi). *In Deepublish: Yogyakarta*.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000-3006.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *FOCUS*, 2(1), 15-26.
- FoEh, J. E. H. J., & Tuera, R. T. (2014). Investasi Penangkapan Ikan Tuna Semi Modern oleh PT Serena Marine di Perairan Sulawesi Utara. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen*

- Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(1), 38–53.  
<https://doi.org/10.29244/mikm.9.1.38-53>
- FoEh, J. E. H. J., Manurung, A. H., Kurniasari, F., Kartika, T. R., & Yunita, S. (2022). Factors that Influence Purchase on Cinema Online Tickets Using Tix-Id Application, through Buying Interest. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 10–19.  
<https://doi.org/10.37394/232015.2022.18.2>
- FoEh, J. E. H. J., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- FoEh, J. E.H.J, & Papote, E. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *Ultima Management Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1).  
<https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- FoEh, J. E. H. J., Suryani, N. K., & Silpama, S. (2020). The Influence of Inflation Level, Exchange Rate and Gross Domestic Product on Foreign Direct Investment in the ASEAN Countries on 2007 - 2018. *European Journal of Business and Management Research*, 5(3), 3–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.3.311>
- Harun Samsuddin. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan BUDaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021a). Application Of Business Ethics And Business Law On Economic Democracy That Impacts Business Sustainability. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(3), 115–125.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021b). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021c). Relationship Word of Mouth, Advertising and Product Quality to Brand Awareness. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1099–1108.
- Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation in Determining the Success of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., & Ali, H. (2021). The Impact of Indonesia' S Economic and Political Policy Regarding Participation in Various International Forum's: G20 FORUM (Literature Review of Financial Management ). *Journal of Accounting and Finance Management*, 1(4), 415–425.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022a). Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(3), 105–114.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022b). EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE ( HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022c). Relationship of Purchase Interest, Price and Purchase Decisions to IMEI Policy (Literature Review Study). *Journal of Low Politic and Humanities*, 2(2), 71–80.
- Saputra, F., & Saputra, E. B. (2021). Measures of Corruption: Needs, Opportunity and Rationalization. *Journal of Law Politic and Humanities*, 2(1), 42–50.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.



- Suryani, N. K., & Foeh, J. E. H.. (2019). Impact of Organizational Justice on Organizational Performance in the Hospitality Industry. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 14(12), 4124–4131.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stress dalam Organisasi*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.