



Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Fechry E. Panie¹, John E.H.J. FoEh², Stanis Man³, M.E.Perseveranda⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, fechrypanie@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, stanisman08@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, perseverandaerse@gmail.com

Corresponding Author: Fechry E. Panie

Abstract: *Writing this article aims to create a hypothesis that gives effect to each variable so that it can be used for further studies. The results obtained are that leadership has a positive or important impact on employee performance; work discipline has a positive or important impact on employee performance; the work environment has a positive or important impact on employee performance; leadership is positive or important for motivation; work discipline has a positive or important effect on motivation; work environment is positive or important for motivation; leadership, work discipline, and work environment have a positive or important impact simultaneously on employee performance; and leadership, work discipline, and work environment have a positive or important impact simultaneously on motivation.*

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

Abstrak: : Penulisan artikel ini bertujuan untuk membuat hipotesis yang memberi pengaruh ke tiap variabel supaya bisa digunakan untuk kajian selanjutnya. Hasil yang didapat adalah kepemimpinan memberi dampak positif ataupun penting bagi kinerja karyawan; kedisiplinan kerja berdampak positif ataupun penting bagi kinerja karyawan; lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting bagi kinerja karyawan; kepemimpinan berakibat positif ataupun penting bagi motivasi; kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun penting bagi motivasi; lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting bagi motivasi; kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara bersamaan pada kinerja karyawan; dan kepemimpinan, kedisiplinan kerja maupun lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara bersamaan pada motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kehadiran manajemen sumber daya manusia berperan vital dalam pengelolaan pegawai di suatu organisasi demi memperoleh tujuan perusahaan, serta menguatkan budaya kerja di suatu instansi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, maka bisa mempermudah maner dalam memperoleh tenaga professional yang berketerampilan sesuai kebutuhan organisasi. Perihal itu dimaksudkan agar bisa memajukan tujuan dan membantu penyelenggaraan pelatihan maupun pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Hasibuan (2019;10) memperjelas jika SDM menjadi ilmu maupun seni yang berkorelasi dengan pekerja supaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pegawai, organisasi maupun lingkungan sekitar.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor agar tercapainya target suatu perusahaan/instansi, hal ini dikarenakan pertanggungjawaban pimpinan ialah perencana, penggerak, dan pengawas segala kegiatan di perusahaan. Tugas pemimpin yang utama, yaitu berupaya memperoleh kinerja karyawan supaya mempermudah perusahaan dalam memperoleh tujuan. Sutrisno (2016:218) menambahkan jika kepemimpinan sebagai metode pengarahan dan memberi pengaruh terkait tugas dari sekelompok anggota.

Kedisiplinan kerja pun berperan sebagai aspek penentu dalam memperoleh kinerja pegawai. Keberadaan kedisiplinan yang baik, tentu selama menjalankan tugas kerja akan berdasar pada yang ditentukan dan mengikuti semua aturan sehingga target atau tujuan dari organisasi akan lebih mudah tercapai. Rivai (2011:825) memperjelas kedisiplinan kerja sebagai metode yang manajer gunakan agar bisa menjalin komunikasi dengan tenaga kerjanya demi menambah perilaku, serta merupakan usaha guna memaksimalkan kesadaran seseorang untuk memenuhi bermacam aturan di organisasi.

Lingkungan kerja pun sepatutnya diperhatikan secara serius oleh manajemen perusahaan, mengingat tempat kerja menjadi aspek mendasar yang bisa memotivasi pegawai. Lingkungan kerja yang baik tentu bisa memaksimalkan produktivitas tinggi, begitu pun sebaliknya. Afandi (2016:51) menuturkan jika lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat di lingkungan pegawai yang mampu memengaruhinya untuk melakukan tugas, meliputi kelembaban, temperatur, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan alat/perlengkapan kerja.

Motivasi kerja ialah rangsangan atau dorongan untuk tenaga kerja agar bersedia melakukan tugas kerja. Motivasi diberikan secara tepat akan memengaruhi seseorang dalam bekerja, misalnya mereka kian bersemangat, bergairah, dan ikhlas bekerja. Gairah kerja yang mengalami peningkatan tentu bisa menciptakan hasil kerja yang lebih baik, maka bisa memaksimalkan produktivitas kerja. Fahmi, (2012:143) memperjelas jika motivasi ialah segala kegiatan seseorang yang bekerja demi mencukupi atau memperoleh kebutuhan.

Konsistensi kinerja pegawai berperan sebagai segala sesuatu yang cukup memengaruhi keberhasilan instansi dalam memperoleh tujuan. Kinerja atau capaian kerja yang bagus tentu sesuai dengan hasil yang baik bagi kemajuan instansi. Berbeda bila kinerja yang buruk bakal berimbas buruk juga ke organisasi. Capaian kerja pegawai tersebut bisa terlihat melalui mutu, jumlah, waktu bekerja, dan kerja sama dalam memperoleh tujuan yang telah direncanakan organisasi. Seluruh hal itu bergantung ke jumlah maupun waktu yang pegawai gunakan selama melakukan tugas. Mangkunegara (2017:67) memaparkan jika kinerja sebagai perolehan atau hasil kerja secara jumlah ataupun mutu yang diperoleh karyawan selama melakukan tugas berdasar pada tanggung jawabnya.

Kurangnya ketegasan dalam memimpin suatu organisasi sebagai faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan. Perihal ini juga dapat membuat kinerja perusahaan menjadi rendah, dikarenakan kinerja pegawai berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Dalam hal pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab tentu berkaitan dengan lingkungan kerja pegawai itu sendiri. Lingkungan organisasi dianggap masih kurang, yang bisa terlihat melalui tidak tersedianya fasilitas untuk menjalankan tugas, kenyamanan di lingkungan kerja yang masih rendah, tingkat kebersihan yang masih rendah, dan masih banyaknya hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis, akibat dari hal ini adalah kinerja pegawai menurun dikarenakan pegawai tidak senang dengan lingkungan kerja mereka. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi untuk merangsang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, contohnya adalah memberikan hadiah, membagi cerita orang yang berhasil, mengikuti seminar, dan melakukan kegiatan *outbond*. Motivasi diberikan secara tepat agar bisa memunculkan semangat dan ikhlas untuk bekerja pada diri seorang pegawai.

Berdasarkan uraian terdahulu, maka permasalahan yang bisa dirumuskan untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya, adalah:

1. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi kinerja pegawai?
2. Apakah kedisiplinan kerja memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi motivasi?
5. Apakah kedisiplinan kerja memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi motivasi?
6. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi motivasi?
7. Apakah motivasi memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi kinerja karyawan?
8. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif maupun cukup penting bagi kinerja pegawai?
9. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan maupun lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan cukup penting secara simultan kepada motivasi?

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan kualitatif ataupun kajian pustaka. Analisis teori dan hubungan variabel-variabel dari buku atau jurnal yang peneliti peroleh melalui Scholar Google maupun media *online* lainnya. Pada kajian pustaka harus mempergunaakannya secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, harus mempergunakannya secara induktif supaya tidak memicu kesalahan dalam mengajukan pertanyaan. Faktor terpenting selama melaksanakan kajian kualitatif ialah memiliki sifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kepemimpinan ialah tahap memimpin kelompok untuk memperoleh tujuan. Kepemimpinan ialah segala sesuatu yang pimpinan lakukan (Robbins 2016 : 127). Kepemimpinan sebagai wujud dominasi yang berlandaskan ke kemampuan pribadi untuk memotivasi atau mengajak pihak lain bertindak sesuatu berdasar pada penerimaan kelompok, serta berkeahlian khusus sesuai keadaan. Kepemimpinan termasuk variable yang

memengaruhi kinerja pegawai, sesuai kajian milik Nugroho, M. A., Saryadi, S., & Widiartanto, W. (2016), dan Siagian, T. S., & Khair, H. (2018)

Kepemimpinan memengaruhi positif dan cukup penting kepada kinerja karyawan, sesuai kajian (Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. 2020), (Zulkifli, Z. 2022), (Hasnah, F., & Asyari, D. P. 2022), (Nugroho, S. 2021), (Tarigan, R. B., Niha, S. S., & Manafe, H. A. 2022), (Setiawan, N. 2021).

Kedisiplinan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan faktor yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai dengan adanya disiplin diharapkan dapat mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan atau kebijakan dalam organisasi. Sutrisno (2019:86) menyampaikan pendapat jika kedisiplinan memperlihatkan keadaan atau sikap hormat pada diri karyawan kepada aturan atau ketentuan di suatu organisasi. Afandi (2016:1) menyampaikan pendapat bila kedisiplinan kerja sebagai penerapan ketertiban oleh manajemen yang mendapat pengesahan dari dewan komisaris/pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja, dan atas sepengetahuan dinas tenaga kerja, hingga sampai ke anggota organisasi yang dibentuk dari rangkaian perilaku untuk memperlihatkan nilai kepatuhan, keteraturan maupun ketertiban.

Kedisiplinan berakibat positif dan penting bagi kinerja karyawan, sesuai kajian (SF, A. A. 2020), (Hidayah, H. N., & Santoso, B. 2020), (Sulistyaningsih, E. 2017), (Sudarmanto, Y. 2022), (Nugroho, S. 2021).

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Afandi (2016:51) menuturkan jika lingkungan kerja ialah bermacam hal yang berada di sekitar tenaga kerja yang mampu memengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan kelayakan alat kerja. Sutrisno (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) mempertegas jika lingkungan kerja sebagai seluruh sarana-prasarana di lingkungan pegawai yang bisa memengaruhinya dalam melaksanakan tugas kerja.

Umumnya, bisa disebut lingkungan kerja ialah kehidupan fisik, sosial maupun psikologi yang berpengaruh ke kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif maupun penting bagi kinerja karyawan, sesuai kajian (Hutagalung, B. A. 2022), (Dariansyah, D., Bima, T. W., Arizka, A., & Fitri, A. 2022), (Sudarmanto, Y. 2022), (Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. 2022), (Kurnia, D., & Wuryaningsih, D. L. 2018)

Kepemimpinan Mempengaruhi Motivasi

Pemimpin berperan sebagai pengarah dan pihak yang memberi pengaruh ke pada anggotanya. Bila tidak ada pihak yang mengatur dan mengarahkan, organisasi akan kesulitan dalam memperoleh tujuannya. Bahwa kepemimpinan akan menentukan kesuksesan suatu organisasi karena kepemimpinan dijadikan pusat dari perubahan organisasi. Kepemimpinan pun bisa dijadikan kepribadian yang mempunyai pengaruh, serta sebagai upaya untuk mengintegrasikan dan menyetabilkan organisasi.

Sutrisno (2016:218) menambahkan jika kepemimpinan sebagai metode pengarah dan memberi pengaruh terkait tugas dari sekelompok anggota. Fahmi (2016:122), kepemimpinan ialah ilmu yang mengulas perihal cara mengarahkan, memengaruhi maupun mengawasi orang lain dalam mengerjakan sesuatu berdasar pada perintah atau rencana.

Kepemimpinan berakibat positif ataupun penting bagi motivasi, sesuai kajian (Khair, H. 2019), (Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. 2014), (Pradita, M. Y. 2017), (Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. 2017), (Yanoto, A. (2018)

Kedisiplinan Kerja Mempengaruhi Motivasi

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) menambahkan jika kedisiplinan kerja ialah penyelenggaraan manajemen guna menguatkan acuan organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menambahkan, kedisiplin sebagai sikap seseorang untuk bersedia dan rela dalam menaati norma di sekitarnya, serta kedisiplinan karyawan amat memengaruhi tujuan organisasi.

Rivai (2010:129) menjelaskan pengertian disiplin, yaitu media atau prosedur bagi manajer dalam menjalin komunikasi dengan pekerja supaya para pekerja berkenan mengubah perilaku, serta dijadikan usaha guna memaksimalkan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap aturan.

Kedisiplinan berpengaruh positif dan penting bagi motivasi. Seperti kajian (Arifa, S. N., & Muhsin, M. 2018), (Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. 2015), (Hidayah, S. 2015), (Jufrizen, J. 2021), (Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. 2018).

Lingkungan Kerja Mempengaruhi Motivasi

Sri Widodo (2015:95) menyebut lingkungan kerja merupakan lingkungan ketika pegawai bisa menjalankan tugas mereka dengan seluruh fasilitas utama atau pendukung untuk menyelesaikan tugas itu. Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019:194), lingkungan kerja ialah tempat bagi beberapa orang yang tersedia bermacam fasilitas penunjang guna memperoleh tujuan berdasar pada visi maupun misi organisasi.

Lewa dan Subowo (2005) menyebut jika lingkungan kerja dirancang supaya bisa menciptakan hubungan kerja yang bersifat mengikat tenaga kerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik ialah jika tenaga kerja bisa menjalankan aktivitasnya secara maksimal, serta mendapat jaminan kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan pekerja mengeluarkan tenaga maupun waktu tambahan karena sistem kerja tidak bisa diterapkan secara optimal akibat bermacam kendala.

Lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi motivasi, sesuai kajian (Nurrofi, A. 2012), (Kultsum, U. 2017), (Mudayana, F. I., & Suryoko, S. 2016), (Rinawati, S. I., & Ingsih, K. 2013), (Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. 2017).

Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Motivasi kerja ialah pendorong untuk membangkitkan maupun mengarahkan perilaku ke suatu tindakan dalam usaha yang nyata, terutama demi memperoleh tujuan yang sudah direncanakan secara jelas. Sebab itulah, sangat memerlukan motivasi bila seseorang atau sekelompok orang tengah menjalankan pekerjaan.

Fahmi, (2012:143) memperjelas bahwasanya motivasi ialah kegiatan perilaku yang dimaksudkan guna memenuhi kebutuhan yang diharapkan. (Sutrisno, 2010 :109), motivasi ialah faktor pendorong agar seseorang bertindak sesuatu. Dengan begitu, motivasi kerap dipahami sebagai kesediaan bertindak atau berusaha untuk memperoleh tujuan yang dirancang sesuai kemampuan dalam memenuhi kebutuhannya.

Berikut beberapa kajian yang memperjelas hubungan motivasi berakibat positif ataupun penting bagi kinerja karyawan, di antaranya (Ekhsan, M. 2019), (Juniangtara, I.W., & Riana, I.G. 2015), (Ady, F., & Wijono, D. 2013), (Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. 2015), (Theodora, O. 2015), (Mudayana, A. A. 2020)

Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Fahmi (2016:122), kepemimpinan ialah ilmu yang mengulas perihal cara mengarahkan, memengaruhi maupun mengawasi orang lain dalam mengerjakan sesuatu berdasar pada perintah atau rencana. Kedisiplinan kerja menurut Rivai (2010:129) yaitu

media atau prosedur bagi manajer dalam menjalin komunikasi dengan pekerja supaya para pekerja berkenan mengubah perilaku, serta dijadikan usaha guna memaksimalkan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap aturan. Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019:194) menambahkan jika lingkungan kerja ialah tempat bagi beberapa orang yang tersedia bermacam fasilitas penunjang guna memperoleh tujuan berdasar pada visi maupun misi organisasi.

Dengan demikian, makin baik suatu kepemimpinan maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai, tidak hanya faktor kepemimpinan tetapi juga kedisiplinan kerja ataupun lingkungan kerja juga mempengaruhi positif dan penting secara bersama-sama bagi kinerja pegawai. Didukung kajian (Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020), (Arifa, S. N., & Muhsin, M. 2018), (Anam, C. 2018), (Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurofiq, H. 2020).

Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Motivasi

Kepemimpinan ialah tahap memimpin kelompok untuk memperoleh tujuan. Kepemimpinan ialah segala sesuatu yang pimpinan lakukan (Robbins 2016 : 127). Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), kedisiplinan sebagai sikap seseorang untuk bersedia dan rela dalam menaati norma di sekitarnya, serta kedisiplinan karyawan amat memengaruhi tujuan organisasi. Lewa dan Subowo (2005) menyebut jika lingkungan kerja dirancang supaya bisa menciptakan hubungan kerja yang bersifat mengikat tenaga kerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang baik ialah jika tenaga kerja bisa menjalankan aktivitasnya secara maksimal, serta mendapat jaminan kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan pekerja mengeluarkan tenaga maupun waktu tambahan karena sistem kerja tidak bisa diterapkan secara optimal akibat bermacam kendala.

Disimpulkan jika kepemimpinan, kedisiplinan kerja maupun an lingkungan kerja mempengaruhi positif dan penting secara serempak pada motivasi. Didukung oleh kajian milik (Arifa, S. N., & Muhsin, M. 2018), (Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. 2021), (Asfar, A. H., & Anggraeni, R. 2020), (Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. 2022), (Caksana, N. P. E. 2019), (Widyawati, E. 2021).

KESIMPULAN

Berdasar teori, kajian artikel yang memiliki kesesuaian, dan ulasan di atas, kesimpulan yang bisa diambil, antara lain,

1. kepemimpinan berdampak positif ataupun penting ke kinerja pegawai
2. kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun penting ke kinerja pegawai
3. lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting ke kinerja pegawai
4. kepemimpinan berakibat positif ataupun penting ke motivasi
5. kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun penting ke motivasi
6. lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting ke motivasi
7. motivasi berdampak positif ataupun penting bagi kinerja pegawai
8. kepemimpinan, kedisiplinan kerja maupun lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara bersamaan pada kinerja pegawai
9. kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara bersamaan pada motivasi

REFERENSI

Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja*. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.

- BR Tarigan, R., Sia Niha, S., & Henny A. Manafe. (2022). *pengaruh supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi berprestasi sebagai mediasi terhadap kinerja guru (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan)*. *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 3(2), 968-980.
- Burhan, M., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1 (2), 447-458.
- Daniel Dami, W., John EHJ FoEh, & Henny A. Manafe. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1 (2), 514-526.
- Fitriani, D., John EHJ FoEh, & Manafe, H. A. (2022). *pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia)*. *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 3(2), 981-994
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review*. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89-97
- Hidayah, S. (2015). *Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31).
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89-97.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Lina, D. (2014). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Nugroho, M. A., Saryadi, S., & Widiartanto, W. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Bandeng Juwana)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 196-205.
- Nugroho, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Laissez-Faire, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Samyo Makmur Abadi Kota Cimahi)*.
- Pane, D. S. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Di Kota Bekasi*. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1-14.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). *Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review*. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255-266.
- Rahayu Saputri, Nur R. Andayani. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*, (2), 307-316.
- Setiawan, N. (2021). *determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia)*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.
- Sudarmanto, Y. (2022). *pengaruh lingkungan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum kabupaten banyuwangi*.
- Zulkifli, Z. (2022). *faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (studi literature review msdm)*. jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial, 3(1), 414-423.