



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5>

Received: 13 Juni 2024, Revised: 10 Agustus 2024, Publish: 11 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sylvia Mayang Sari<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia, [sylvee.mail@gmail.com](mailto:sylvee.mail@gmail.com)

<sup>2</sup> Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia, [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

Corresponding Author: [sylvee.mail@gmail.com](mailto:sylvee.mail@gmail.com)

**Abstract:** *The effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects are in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Leadership has an effect on Employee Performance; 2) Motivation has an effect on Employee Performance; and 3) Work Discipline has an effect on Employee Performance.*

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

**Abstrak:** Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. Tujuan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada penelitian berikutnya. Objek riset dilakukan melalui pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research yang bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini: 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja.

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap pemimpin akan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan efisien dan efektif. Peningkatan kinerja pegawai ini nantinya akan memberikan dampak positif dari berbagai aspek di perusahaan atau organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Kinerja yang optimal dapat mendorong produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi di pasar. Namun,

mencapai kinerja optimal bukanlah tugas yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik tidak hanya mengelola tugas-tugas harian, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi timnya untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Motivasi, di sisi lain, adalah dorongan internal yang membuat pegawai ingin mencapai tujuan mereka. Tanpa motivasi yang tepat, pegawai mungkin tidak memiliki semangat atau keinginan untuk bekerja dengan optimal. Disiplin kerja merupakan kunci untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan kebijakan organisasi serta menjalankan tugas-tugas mereka secara konsisten dan tepat waktu.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang diteliti untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan/atau membangun hipotesis. Artikel ini ditujukan untuk membahas pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang merupakan studi literatur review dalam bidang MSDM.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah untuk membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## METODE

Metode penulisan pada artikel Literature Review adalah dengan metode **Kajian Pustaka** (*library research*) dan *Systematic Literature Review (SLR)* yang di analisis secara kualitatif dan bersumber dari aplikasi *online Google Scholar, Mendeley*, dan aplikasi akademik lainnya.

*Systematic Literature Review (SLR)* didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk semua pertanyaan penelitian secara spesifik (Kichenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif (Ali, H. & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil atas artikel ini adalah sebagai berikut

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka, yang diukur berdasarkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2020).

Kinerja pegawai adalah derajat di mana seorang pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaannya, serta kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi (Colquitt et al., 2021).

Kinerja pegawai adalah kontribusi yang diberikan oleh individu kepada organisasi, baik melalui hasil pekerjaan langsung maupun melalui perilaku yang mendukung tujuan organisasi (Noe, et.al., 2021).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian, efektivitas, dan efisiensi (Budiyanto, 2020).

Kinerja Pegawai ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nugraha dan Santoso, 2019), (Yuliana dan Hartono, 2021), dan (Handayani et al., 2020).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Northouse, 2018).

Kepemimpinan adalah fenomena yang terjadi dalam konteks interaksi sosial yang kompleks, di mana pemimpin dan pengikut secara bersama-sama menciptakan makna dan arah yang memungkinkan pencapaian tujuan bersama (Bolden, 2020).

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengembangan kapasitas individu dan kolektif untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dalam situasi yang menantang dan tidak pasti (Day et al., 2021)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kepemimpinan adalah komunikasi efektif, pengambilan keputusan, kepuasan kerja, motivasi pegawai, dan kinerja organisasi.

Kepemimpinan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Zin et al., 2023), (Sembiring et. al., 2021), dan (Rivai, 2020).

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Ryan et al., 2020).

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang berasal dari dalam diri individu dan dari lingkungannya, yang mengarahkan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan atau sasaran (Latham, 2018).

Motivasi mengacu pada alasan di balik tindakan atau perilaku seseorang, yang dapat dikategorikan sebagai intrinsik atau ekstrinsik (Gagné et al., 2018).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Motivasi adalah minat, penghargaan, budaya kerja, dan keluarga.

Motivasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Widiyawanto et al., 2023), (Wahyuni et al., 2022), dan (Irianti et al., 2021).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah proses dimana manajer memastikan bahwa pegawai mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan saat terjadi pelanggaran (Robbins dan Judge, 2020).

Disiplin kerja melibatkan penerapan aturan dan regulasi dalam organisasi untuk mengontrol dan mengatur perilaku pegawai serta memastikan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan (Dessler, 2020).

Disiplin kerja adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan serta menjaga perilaku yang konsisten dengan standar perusahaan (Mathis et al., 2019).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Disiplin Kerja adalah kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan, nilai dan etika, serta budaya organisasi.

Disiplin Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nurjaya, 2022), (Susanti et al., 2022), dan (Prasetyo et al., 2019).

### Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

| No | Author (Tahun)            | Hasil Riset Terdahulu  | Persamaan Dengan Artikel Ini                                   | Dengan | Perbedaan Dengan Artikel Ini                                   | H  |
|----|---------------------------|--|--|--------|--|----|
| 1  | Zin, E. M, et al. (2023)  | Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai    | Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai              |        | Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai            | H1 |
| 2  | Sembiring et al. (2021)   | Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai    | Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai |        | Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  | H1 |
| 3  | Rivai, A. (2020)          | Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai | Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai              |        | Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai     | H1 |
| 4  | Widiyawanto et al. (2023) | Motivasi dan Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai           | Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai | H2 |
| 5  | Wahyuni et al. (2022)     | Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai            | Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  | H2 |
| 6  | Irianti et al. (2021)     | Motivasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif fan signifikan terhadap Kinerja Pegawai   | Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  | H2 |
| 7  | Nurjaya (2021)            | Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai        | Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai         | H3 |
| 8  | Susanti et al. (2021)     | Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai        | Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai         | H3 |
| 9  | Prasetyo et al. (2019)    | Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai  | Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  |        | Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai                  | H3 |

### Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, maka pembahsan artikel ini adalah *literature review* ini adalah melakukan review artikel yang relevan dan menganalisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai, di sisi lain, adalah tingkat di mana seorang pegawai mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. Hubungan antara kepemimpinan

dan kinerja pegawai telah menjadi fokus banyak penelitian karena pemimpin yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan, pada gilirannya, kinerja organisasi.

Prinsip-prinsip atau konsep Kepemimpinan adalah integrasi dari berbagai prinsip seperti integritas, visi, empati, dan komunikasi dalam gaya kepemimpinannya, serta menerapkan konsep kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi, akan lebih mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepemimpinan adalah budaya organisasi (budaya organisasi yang kuat mendukung kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan kinerja pegawai), struktur organisasi (struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik memfasilitasi implementasi kepemimpinan yang efektif), kepuasan kerja (kepuasan kerja yang tinggi memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai), dan hubungan interpersonal (hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan pegawai meningkatkan efektivitas kepemimpinan).

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperhatikan Kepemimpinan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah manajemen harus fokus pada pengembangan dan implementasi strategi kepemimpinan yang efektif, dimana dengan hal ini manajemen akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan cara untuk memberdayakan dan memotivasi pegawai sepanjang perjalanan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zin et al., 2023), (Sembiring et. al., 2021), dan (Rivai, 2020).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari faktor-faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat usaha dan persistensi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Prinsip-prinsip atau konsep Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas individu dalam berbagai konteks, termasuk tempat kerja. Prinsip-prinsip dan konsep-konsep motivasi yang beragam memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana individu termotivasi dalam berbagai konteks. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Motivasi dipersepsikan baik, maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa organisasi yang berhasil dalam memotivasi pegawai mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu faktor intrinsik (yang berasal dari dalam diri pegawai) dan faktor ekstrinsik (yang berasal dari faktor eksternal). Motivasi dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang kompleks. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, organisasi

perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan penghargaan yang adil, dan memberikan dukungan yang memadai, manajemen dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Motivasi berperan terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Widiyawanto et al., 2023), (Wahyuni et al., 2022), dan (Irianti et al., 2021).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di tempat kerja.

Prinsip-prinsip atau konsep Disiplin Kerja adalah kunci untuk menjaga untuk memastikan kinerja dan produktivitas yang optimal dalam organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip dan konsep disiplin kerja secara konsisten, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efisien, adil, dan produktif. Disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan.

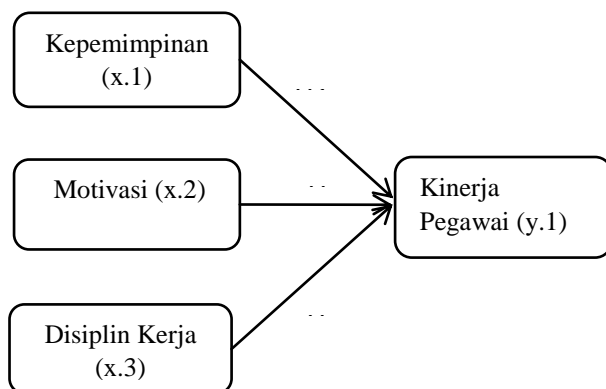
Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, jika Disiplin Kerja dipersepsikan dengan baik, maka Kinerja Pegawai akan dipersepsikan baik pula, begitu sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memastikan pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, organisasi dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja pegawai, dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja adalah kepemimpinan (gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan yang baik dan pemberian contoh yang positif), kebijakan dan aturan yang jelas (peraturan dan kebijakan yang jelas dan mudah dipahami oleh pegawai membantu dalam menjaga disiplin), motivasi dan kepuasan kerja (pegawai yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi), dan penghargaan (pemberian penghargaan bagi pegawai yang berdisiplin dan sanksi bagi yang melanggar dapat memotivasi pegawai untuk mematuhi peraturan).

Disiplin Kerja berpedan terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nurjaya, 2022), (Susanti et al., 2022) dan (Prasetyo et al., 2019).

### **Rerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1: Rerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Penghargaan/Kompensasi: (Widiyawanto et al., 2023), (Dinsar, 2021), dan (Rinaldi., 2021),
2. Mutasi: (Mellowdies & John, 2024), (Dinsar, 2021), dan (Hasibuan et al., 2019),
3. Lingkungan Kerja: (Wahyunimet al., 2022), (Nurjaya, 2021), (Sihaloho, 2020)

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). "Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral Dissertation, Tesis, dan Disertasi)". In In Deppublish: Yogyakarta.
- Bolden, R. (2020). "Leadership, Management, and Organizational Theory." In *The SAGE Handbook of Leadership*, 2nd edition, edited by Doris Schedlitzki and Gareth Edwards, SAGE Publications: Newyork.
- Budiyanto, E., & Mochlas, M. (2020). "Kinerja Pegawai, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja". CV. AA Rizky: Jakarta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). "Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace". McGraw-Hill Education.
- Dinsar, A. (2021). "Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang". *AMSIR Management Journal*, Vol.1 Issue.2.
- Day, D. V., Evans, M. E. K., French, E. E., & Harrison, J. E. L. (2021). "Advances in Leader and Leadership Development: A Review of 25 Years of Research and Theory." *The Leadership Quarterly*, Vol. 32 No.5. 101465.
- Dessler, G. (2020). "Human Resource Management". Pearson Education.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2018). "Self-determination Theory and Work Motivation". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 39 No.2, 133-144. doi:10.1002/job.2271.
- Handayani, S., Wibowo, S., & Nugroho, H. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah di Surakarta". *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.18 No. 4, 299-312.
- Hasibuan, M. H. M., Nazaruddin, Sadalia, I., Daulay, M. T. 2019. "The Effect of Mutation, Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance of Plantation Companies in Medan". *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. ISSN-2379-106X.
- Irianti, R., & Bernarto, I., (2021). "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No.2.
- Kitchenham, B. et. al. (2009). "A Systematic Review of Systematic Review Process Research in Software Engineering". Keele University.
- Latham, G. P. (2018). "Goal setting: A five-step Approach to Behavior Change". *Organizational Dynamics*, 47(2), 85-96. doi:10.1016/j.orgdyn.2018.01.008.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). "Human Resource Management: Essential Perspectives". Cengage Learning.

- Mellowdies, J., John, E. H. J. 2024. Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). "Fundamentals of Human Resource Management". McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). "Leadership: Theory and Practice". Sage Publications: Newyork.
- Nugraha, A., & Santoso, B. (2019). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Swasta di Jakarta". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 No.2, 123-138.
- Nurjaya, N. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hazara Cipta Pesona". *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1.
- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 2130.
- Rinaldi, I. D. (2021). Tinjauan Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Stasiun TV Lokal. *UG JURNAL* Vol.13 No.09.
- Rivai, A. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vo. 3, No. 2, 213-233.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). "Essentials of Organizational Behavior". Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). "Intrinsic and extrinsic motivations: Classic Definitions and New Directions". *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1016/j.cedpsych.2020.101830.
- Sihaliho, R. D., Siregar, H. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan". *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, [S.I.]*, v. 9, n. 2, p. 273-281, feb. 2020. ISSN 2720-9830.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban, STIE Hidayatullah*, Vol. 2 No. 2.
- Wahyuni, A. ., & Budiono, B. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>
- Widiyawanto, I., & Muljaningsih, S. (2023). "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Jasa Raharja Surabaya". *Widya Manajemen*, Vol.5 No.2, 21-31. <https://doi.org.10.32795/widyamanajemen.v5il>
- Yuliana, S., & Hartono, B. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.19 No. 2, 135-148.
- Yusuf, M., & Herlina, T. (2019). "Hubungan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Industri Perbankan". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.
- Zin, E. M., et al. (2023). "Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja". *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, Vol. 1, No. 3, 208-231.