

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS TARUSAN PESISIR SELATAN

Tria Cantika Andini<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Ai Elis Karlinda<sup>3</sup>  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Received: 13 Feb 2026  
Revised: 4 Maret 2026  
Accepted: 18 April 2026  
Published: 30 Mei 2026

### Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Disiplin Kerja,  
Motivasi Kerja, Dan  
Kinerja Pegawai

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan, merespons capaian kinerja cukup (87-88%) pada UKM esensial dan UKP tahun 2024 akibat kepemimpinan kurang optimal, disiplin rendah, dan motivasi lemah. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer memerlukan SDM berkualitas tinggi untuk pemberdayaan masyarakat melalui UKBM. Metode kuantitatif kausal menggunakan SEM-PLS terhadap 65 karyawan tetap (sensus) dengan kuesioner skala Likert, analisis TCR, dan SmartPLS 3.0. Responden mayoritas perempuan usia produktif dengan pendidikan S1 dan pengalaman kerja menengah; semua variabel dinilai "baik". Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Disiplin kerja berpengaruh langsung kuat terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja menjadi prediktor terkuat. Motivasi memediasi hubungan keduanya terhadap kinerja,

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).*



## Penulis yang sesuai:

Tria Cantika Andini, Marta Widian Sari, Ai Elis Karlinda  
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Email: [triacantika30@gmail.com](mailto:triacantika30@gmail.com), [martawidiansari@upiyptk.ac.id](mailto:martawidiansari@upiyptk.ac.id)

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan salah satu faktor penentu keberhasilannya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset paling berharga karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran aktif manusia di dalamnya. Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, mencapai tujuannya melalui struktur yang digerakkan oleh sekelompok individu yang sadar akan tanggung jawabnya (Tamimi & Sopiah, 2022). Berbeda dengan sumber daya fisik seperti uang, mesin, atau material yang dapat diatur secara pasti, SDM membawa pikiran, perasaan, keinginan, serta latar belakang pendidikan yang memengaruhi dinamika organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi, melainkan pada kemampuan manusia dalam menjalankan tugasnya. Kontribusi kinerja pegawai menjadi kunci dalam memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan (Sari & Andriani, 2022). Di sektor kesehatan, Puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan bertanggung jawab mendorong kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan, termasuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya

Masyarakat (UKBM). Puskesmas Tarusan, Pesisir Selatan, Sumatera Barat berlokasi di Jl. Dr. Moh. Zein No. 27, Nanggalo, Koto XI Tarusan merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten yang menangani pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Gaya kepemimpinan adalah proses pengaruh individu terhadap orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Gede & Priartini, 2021; Parashakti & Setiawan, 2021). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan serta norma (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan sadar yang mendorong pegawai mencapai hasil optimal (Fachreza & Majid, 2021). Penelitian sebelumnya mendukung pengaruh ketiganya terhadap kinerja, seperti temuan Bakri (2021) bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan di PT. Lion Mentari Airlines; Andayani (2020) pada disiplin kerja di PT. Tunas Sakti; Erri & Fajrin (2021) pada motivasi kerja di PT. Media Intan Semesta; serta Marlapa & Mulyana (2020) yang menunjukkan motivasi sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan tetap Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan, yang berlokasi di Jl. Dr. Moh. Zein No. 27, Nanggalo, Koto XI Tarusan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25654. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan kausal explanatory untuk menguji hubungan antarvariabel, khususnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja. Pendekatan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) dipilih karena sesuai untuk sampel kecil, model prediktif dengan variabel laten reflektif, dan pengujian efek intervening (Sugiyono, 2021; Junianto & Sabtohadhi, 2021).

Populasi penelitian terdiri atas 65 karyawan tetap Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan. Dengan ukuran populasi yang relatif kecil, teknik sampling jenuh atau sensus diterapkan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini memastikan generalisasi

akurat dengan kesalahan minimal, terutama pada populasi di bawah 100 orang (Sugiyono, 2021). Data primer diperoleh langsung melalui kuesioner dan wawancara terstruktur dengan responden, sementara data sekunder bersumber dari dokumen organisasi serta literatur terkait. Teknik pengumpulan mencakup penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam tentang profil organisasi, serta distribusi kuesioner berbasis skala Likert 5 poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Selain itu, penelitian pustaka dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis referensi yang mendukung variabel penelitian (Sugiyono, 2022).

Definisi operasional dirancang secara konkret untuk pengukuran: kinerja pegawai mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Tamimi & Sopiah, 2022); gaya kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengelola emosi (D. Hamid, 2021); disiplin kerja mencakup disiplin waktu, peraturan berpakaian, dan tanggung jawab kerja (Zaenal Arifin & Sasana, 2022); serta motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Sutrischastini & Riyanto, 2021). Semua variabel diukur dengan skala Likert. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Item-item dirancang berdasarkan indikator teoritis dari setiap variabel, memastikan cakupan lengkap dan konsistensi pengukuran (Sugiyono, 2021).

Analisis data dilakukan dengan software Smart PLS 3.0 melalui SEM-PLS untuk memprediksi hubungan kausal antarvariabel laten reflektif. Analisis deskriptif awal menggambarkan data melalui rata-rata, frekuensi, dan Tingkat Capaian Responden (TCR)

dengan rumus  $TCR = (rata-rata\ skor \times 100\%)$ , diklasifikasikan sebagai sangat baik (90–100%), 5 baik (80–<90%), cukup baik (65–<80%), kurang baik (55–<65%), atau tidak baik (<55%) (Iv & Tobasari, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan (Jl. Dr. Moh. Zein No.27, Nanggalo, Koto XI Tarusan, Sumatera Barat 25654) merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten yang bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan tingkat pertama dan pemberdayaan masyarakat melalui UKBM. Visi: Pelayanan kesehatan bermutu, efektif, efisien menuju

masyarakat Tarusan sehat mandiri. Misi: Pelayanan ramah, promotif-preventif, pemberdayaan masyarakat, peningkatan mutu SDM-sarana. Struktur organisasi berbasis kluster dengan Kepala Puskesmas di puncak, diikuti Kluster Manajemen, Ibu-Anak, Dewasa-Lansia, Penyakit Menular, dan lintas kluster. Penelitian melibatkan 65 pegawai (sensus). Mayoritas perempuan (67,7%), usia 26-45 tahun (67,7%), pendidikan S1 (56,9%), masa kerja 6-10 tahun (49,2%).

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis

| H | Hubungan                          | $\beta$ | t-Statistik | p-Value | Status         |
|---|-----------------------------------|---------|-------------|---------|----------------|
| 1 | $X_1 \rightarrow Z$               | 0,508   | 3,166       | 0,002   | diterima       |
| 2 | $X_2 \rightarrow Z$               | 0,405   | 2,879       | 0,004   | diterima       |
| 3 | $X_1 \rightarrow Y$               | 0,225   | 1,633       | 0,103   | Tidak diterima |
| 4 | $X_2 \rightarrow Y$               | 0,334   | 2,185       | 0,029   | diterima       |
| 5 | $Z \rightarrow Y$                 | 0,431   | 3,461       | 0,001   | diterims       |
| 6 | $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | 0,219   | 2,082       | 0,038   | Memediasi      |
| 7 | $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | 0,174   | 2,382       | 0,018   | Memediasi      |

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja ( $H_1$ )

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $\beta=0,508$ ;  $t=3,166$ ;  $p=0,002$ ). Pemimpin visioner yang memberikan inspirasi dan perhatian individual mampu meningkatkan dorongan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan Marlapa & Mulyana (2020).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja ( $H_2$ )

Disiplin kerja secara signifikan memengaruhi motivasi kerja ( $\beta=0,405$ ;  $t=2,879$ ;  $p=0,004$ ). Kepatuhan terhadap aturan organisasi memperkuat komitmen dan motivasi intrinsik pegawai. Hasil konsisten dengan Pangaribuan & Sihombing (2021).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_3$ )

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai ( $\beta=0,225$ ;  $t=1,633$ ;  $p=0,103$ ). Efek kepemimpinan tampaknya bergantung pada mediasi motivasi, sebagaimana ditemukan Bakri (2021).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( $H_4$ )

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta=0,334$ ;  $t=2,185$ ;  $p=0,029$ ), menjadi prediktor langsung yang kuat. Andayani (2020) mendukung bahwa disiplin mendorong produktivitas.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( $H_5$ )

Motivasi kerja memiliki pengaruh terkuat terhadap kinerja pegawai ( $\beta=0,431$ ;  $t=3,461$ ;  $p=0,001$ ). Pegawai termotivasi menunjukkan prestasi superior, konsisten dengan Erri & Fajrin (2021).

Peran Mediasi Motivasi Kerja Motivasi kerja memediasi hubungan gaya kepemimpinan ( $\beta=0,219$ ;  $p=0,038$ ) dan disiplin kerja ( $\beta=0,174$ ;  $p=0,018$ ) terhadap kinerja pegawai.

Model ini menjelaskan mengapa pengaruh langsung  $X_1$  lemah, tetapi signifikan secara tidak langsung melalui  $Z$ . Temuan memperkuat Marlapa & Mulyana (2020) serta Pangaribuan & Sihombing (2021). Model penelitian menunjukkan motivasi kerja sebagai prediktor dominan ( $R^2=89,1\%$ ), menyarankan penguatan disiplin dan kepemimpinan transformasional untuk optimalisasi kinerja pegawai Puskesmas Tarusan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tarusan Pesisir Selatan, demikian pula disiplin kerja yang secara signifikan meningkatkan motivasi kerja. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, motivasi kerja memainkan peran intervening yang signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan model struktural menjelaskan 89,1% variasi kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Alam. (2022). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang Menerapkan Work From Home ( WFH ) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. Buku Abstrak Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, 19(April), 340–349.
- Ade Irma, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *Jurnalmanajemen* 12(2), 253–258.
- Angga Pratama, and Rahmi Andini Syamsuddin. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021.” *Buana Ilmu* 6(1): 179–91.
- Agustin, Farida. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 128.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 350–361.
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.com)*, 7(2), 214–218.
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043> 5(1), 350–353.
- Aulia, Vidia, and Nana Trianasari. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Banyualit Spa“N Resort Lovina.” *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* 4(1): 21.
- Barkhowa dkk. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Magisma* 5(1): 24 37.
- Bakri, M. (2021). Effect of Work discipline and Leadership Style on Employee performance in PT . Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2021). Pengaruh Work discipline, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Karyawan Kantor

- Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Cleopatra, Cleopatra, Darwin Lie, Efendi Efendi, and Andy Wijaya. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar." *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 3(1): 1–7.
- Dewi untari. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Cano Ekonomos* 7(Vol.7 no. (2022): *Jurnal ilmiah cano ekonomos*): 15.
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2): 185–88.
- Efendi, R., & Indonesia, U. P. (2021). The Effect of Leadership Style and Work discipline on Employee performance. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i18.1809> September 2020
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Ekhsan, Muhamad. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 13(1): 1–13.
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Fransiska Ekobelawati. (2021). Pengaruh Work discipline Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Gede, Komang Gd, and Putu Saroyeni Priartini. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107.
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2*. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, Djamhur. 2021. "No Title." 22(1).
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2021. "The Effect of Work discipline on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government." 64: 830–36.
- Harrison, Edward L. 2021. "The Impact of Employee Involvement on Supervisors." *National Productivity Review* 11(4): 447–52.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2): 326.
- Irma. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 129–136
- Indrasari, Meithiana. 2021. *Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Tinjauan Daridimensi Organisasi, Kreativitas Sidoarjo:IndomediaPustaka Individu Dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Iv, N., & Tobasari, K. (2021). Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari. 3(1).
- Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. "Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai." *Kinerja* 19(2): 522–26.
- Jamaludin, Agus. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kahoa IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 161.
- Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(1): 71–88.
- Johanda. (2020). The Effect of Work discipline And Characteristics Of Jobs On Employee Performance. 302(7), 285–302.
- Junianto, D., Sabtohadhi, J., & Kertenagara, K. K. (2020). Pengaruh sistem perjanjian kerja waktu tertentu dan Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada industri pabrik gula. 9(1), 1–9

- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasman. (2022). The Influence of Motivation, Cooperation and Organizational Climate on Employee performance With Leadership Style as a Mediation Variabel (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). 2.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Work discipline Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). the Effect of Work Environment, Motivation, and Work discipline on Employee performance of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236–247. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095>
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Gaya Kepemimpinan, dkk, (2020). KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 3(1), 1–13.
- Mujiatun, Siti et al. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang).” 9(3): 447–65.
- Mauli, Afyanisa, and Mukaram Mukaram. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work discipline and Leadership Style on Employee performance with work discipline as Interviening Variabels. 10(3), 54–63.
- Maria. 2020. “Pengaruh Etos Kerja, Organization Citizenship Behaviour (OCB) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tasik Ria Resort.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Melisa, and dian lestari Siregar. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier.” 4(2): 691–703.
- Masriah, I. (2020). The Influence of Motivation and Work discipline on Employee performance. 3(2), 331–338.
- Mutia (2023), Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap Disiplin Kerja di departemen operasi PT. Pupuk sriwidjaja palembang, *jurnal Ecoment Global*, ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt National Finance.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- Novita.S. (2020). Pengaruh Work discipline <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/489> Terhadap. 199–220. Nabawi,
- Rizal. 2021. “Pengaruh Reward , Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 2(2): 170–83.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2021). The Effect of Work discipline on Employee performance Mediated on work discipline ( Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee ). 203–211.
- Parashakti, Ryani Dhyana, and Dede Irfan Setiawan. 2021. “Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1).
- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Gaya Kepemimpinan Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971>
- Rivai, Veithzal, Dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Rozi, Achmad et al. 2020. "The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta." *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- Rahayu (2022), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur, skripsi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Reka, Universitas Medan. 2021. "Universitas Medan."
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2021. "Pengaruh Reward Dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang."
- Saputra, Angga, Sri Rahayu, and Choiriyah Choiriyah. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* 4(1): 1–12.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. 1(9), 2935–2943. Setiawan. 2021. "1 – 081260994489." 11(1): 19–33.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Organization Citizenship Behaviour (OCB), Sikap Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Setiawan & Bastian (2021) „Mental Health Management & Gaya Kepemimpinan Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Karyawan Anifa. *Jurnal Magisma*, 4(1), 88–100.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2021. "Pengaruh Kepuasan Dan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- SE., MM., N., & Faka, B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Work discipline Terhadap Kinerja Pegawai Garmen Harlis. *JURNAL BRITISH* Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48, 1(1), 32–49.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardiansyah. 2021. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Work discipline As an Intervening." *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. 8(1), 33–41.
- Tamimi, Muhizan, and Sopiiah Sopiiah. 2022. "The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Systematic Literature Review." *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan." *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yuliana. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang." *Braz Dent J.* 33(1): 1–12
- Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(6): 49–56.