



Analisis Pengaruh Gaya Belajar Manager dan Gaya Kepemimpinan terhadap Keefektifan Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. UPGRI)

Septi Andini Aminingtyas^(*), Indarto², Albert³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang

Jl. Soekarno Hatta, RT.7/RW.7, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50196

Abstract

Received : 19 Maret 2025
Revised : 11 Okt 2025
Accepted : 18 Nov 2025

Every employee needs a manager's learning style and a leader's leadership style that can improve employee performance, because with high employee performance, employee performance becomes more focused and organizational goals can be achieved more quickly. This study aims to determine the effect of learning style and leadership style on organizational effectiveness with employee performance as an intervening variable. The type of research used is explanatory research, with a quantitative approach. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling, with the determination of the number of samples using the Slovin formula and the number of samples obtained was 78 employees. Data sources were obtained from primary data by distributing questionnaires and secondary data with documentation. This study uses path analysis with the help of SPSS 25.0 software. The results of this study indicate that Manager Learning Style and Leadership Style have a significant effect on Organizational Effectiveness and Employee Performance. Organizational Effectiveness mediates Manager Learning Style and Leadership Style on Employee Performance. The most dominant variable in influencing Organizational Effectiveness and Employee Performance needs to be considered. The variable is Manager Learning Style, with Manager Learning Style, employees feel more motivated and their performance increases.

Keywords: manager learning styles; leadership styles; employee performance; organizational effectiveness.

(*) Corresponding Author: septiandini134@gmail.com

How to Cite: Aminingtyas, S.A., Indarto, I., & Albert, A. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Belajar Manager dan Gaya Kepemimpinan terhadap Keefektifan Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. UPGRI). *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 19 (2): 259-265.

PENDAHULUAN

Efektivitas organisasi dalam manajemen berarti perbandingan input baik dengan kuantitas maupun kualitas keluaran (output) suatu barang atau jasa, serta tingginya efektivitas organisasi dipandang sebagai kriteria suatu organisasi agar lebih maju dan berkembang (Ali & Anwar, 2021; Bernardes & Ferreira, 2023; Mansaray, 2019; Pennings & Steers, 2017; Seo et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan, pikiran, akal, kemampuan, motivasi serta pengetahuan yang dapat berkontribusi terhadap upaya organisasi dalam mencapai efektivitas.

Keberhasilan organisasi dan perkembangan organisasi selalu menjadi salah satu tujuan utama dari setiap perseroan terbatas (PT). Dengan demikian, upaya pegawai dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan mempengaruhi status keefektifan organisasi (Taylor et al., 2014a). Lingkungan kerja berubah secara dramatis, dan permintaan akan produk dan layanan dengan kualitas terbaik semakin meningkat. Keterlibatan karyawan sangat penting untuk tetap kompetitif dalam menghadapi tekanan-tekanan ini (Rashad et al., 2022). Faktor kunci keefektifan organisasi di antaranya adalah gaya belajar manager, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai (Nwachukwu et al., 2017).

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan ketika melakukan pekerjaan adalah mencapai efisiensi kerja yang positif. Mencapai efisiensi kerja yang positif



bukanlah hal yang mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan eksternal, dan lain-lain. Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Telah banyak diketahui umum bahwa suatu organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya keterlibatan seorang pemimpin yang mampu menggerakkannya (sitasi). Pemimpin adalah aktor yang memiliki peran besar dalam sebuah organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya kerjasama antara pekerja, tim kerja dan kepemimpinan yang terdapat pada organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja pekerja, tim kerja, dan pemimpin kerja yang terwadahi dalam kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja para pekerja, tim kerja dan pemimpinnya baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi akan lebih baik pula.

Saat ini sering dikeluhkan tentang lemahnya aspek moral atau integritas kepemimpinan yang sering dianggap sebagai penghambat terhadap kinerja, baik secara individual, tim kerja, atau organisasional. Keluhan tersebut muncul karena seringnya terjadi gap antara harapan dan realita atau gap antara apa yang diucapkan dan dicitrakan dengan kenyataan kondisi faktual sehari-hari. Memudarnya otentisitas para pemimpin seperti demikian mengakibatkan suatu kepemimpinan kehilangan efektivitasnya. Misalnya, tadinya masyarakat mendambakan figur pemimpin yang arif, lembut dan kebapakan (*father figure*). Namun ketika figur tersebut hadir ternyata tidak berhasil mengatasi berbagai persoalan dengan baik, maka pemimpin demikian dianggap tidak tegas. Namun ketika suatu saat muncul figur sebaliknya, katakanlah berani dan tegas, itu pun belum menjamin bahwa kepemimpinannya akan berjalan efektif, karena sebagian besar orang adakalanya tidak mau menentukan kriteria yang terukur tentang model kepemimpinan yang diinginkannya, dan cukup menggunakan standar subyektif sesuai selera saja. Tentunya agar masyarakat tidak sering terkecoh, sudah saatnya memikirkan konsep kepemimpinan terhadap tim kerja dalam meraih prestasi (Klasson & Rehman, 2021).

Peneliti menggunakan variabel intervening kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong keefektifan kinerja perusahaan (Al Marshoudi et al., 2023). Kinerja pegawai sangat membantu Perusahaan dalam meningkatkan keefektifan kinerja perusahaan (Dinda & Wahyuni, 2023). Hal ini karena kinerja pegawai yang baik akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya agar selalu menunjukkan performa terbaik. Ketidakmaksimalan yang ditunjukkan kinerja pegawai akan merugikan perusahaan, sehingga Perusahaan harus lebih berupaya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mendorong peningkatan keefektifan kinerja Perusahaan. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui bagaimana peran kinerja pegawai dalam memediasi pengaruh gaya belajar manager dan gaya kepemimpinan terhadap keefektifan organisasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervering: studi pada PT UPGRI.

METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian explanatory research, dalam penelitian yang digunakan saat ini. Menurut Sugiyono, (2017) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian explanatory adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini tidak seluruh populasi yang ada



digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling artinya sampel diambil didasarkan pada berbagai kriteria tertentu. Kriteria tertentu yang menjadi dasar pengambilan sampel di antaranya adalah: (1) Pegawai dengan masa kerja di atas 1 tahun, dan (2) Pegawai yang sudah menikah. Berdasarkan kriteria tertentu tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 74 pegawai.

Dalam penelitian ini, gaya belajar (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen. Peneliti menetapkan keefektifan organisasi (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Peneliti menetapkan kinerja pegawai (Z) sebagai variabel intervening.

Uji analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab - akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner menurut Ghazali (2018),

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal atau sebab akibat) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t hitung	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Belajar Manager terhadap Kinerja Pegawai	3,823	0,006	Signifikan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	2,277	0,020	Signifikan
Kinerja pegawai terhadap Efektivitas Organisasi	4,209	0,000	Signifikan
Gaya Belajar Manager terhadap Efektivitas Organisasi	4,924	0,009	Signifikan
Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi	4,724	0,008	Signifikan

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Gaya Belajar Manager terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,823 > 1,66629$ dan nilai signifikansi $t = 0,006$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya belajar manager (X_1) terhadap kinerja pegawai (Z).

2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,277 > 1,66629$ dan nilai signifikansi $t = 0,020$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z).

3. Kinerja Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,209 > 1,6669$ dan nilai signifikansi $t = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan kinerja pegawai (Z) terhadap efektivitas



organisasi (Y).

4. Gaya Belajar Manager terhadap Efektivitas Organisasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,924 > 1,66629$ dan nilai signifikansi $t = 0,009$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya belajar manager (X_1) terhadap efektivitas organisasi (Y).

5. Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,724 > 1,66629$ dan nilai signifikansi $t = 0,008$ lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap efektivitas organisasi (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya belajar manager (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Z)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel gaya belajar manager terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel gaya belajar manager berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai *Standarized Coeficient Beta* menunjukkan sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya belajar manager sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya belajar manager semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kartono (2021:178) adalah “gaya belajar manager berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin”. Pemilihan gaya belajar manager yang tepat akan mendukung kinerja pegawai yang tinggi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Z)

Berdasarkan hipotesis yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai *Standarized Coeficient Beta* menunjukkan sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 53,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Hasibuan (2023:172) “gaya kepemimpinan adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan”. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Syaiyid (2023) dan Arini (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kinerja pegawai (Z) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan nilai *Standarized Coeficient Beta* menunjukkan sebesar 0,483 atau 48,3%. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel kinerja pegawai



semakin baik maka efektivitas organisasi juga akan semakin meningkat. Daft (2022:364) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Jadi apa yang dikemukakan oleh Daft tersebut terbukti dengan realitas hubungan pengaruh yang signifikan kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut melakukan tindakan. Kinerja pegawai seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan serta dorongan untuk tercapainya kebutuhan atau tujuan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Amalia (2016) dan Handoyo (2022) bahwa terdapat hubungan positif kinerja pegawai dengan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kesimpulan yang diperoleh adalah kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

4. Pengaruh Gaya Belajar Manager (X_1) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel gaya belajar manager terhadap variabel efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa variabel gaya belajar manager berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* menunjukkan sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini memiliki pengertian bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh gaya belajar manager sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya belajar manager semakin baik maka efektivitas organisasi juga akan terpengaruhi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Timpe (Darmawan, 2023: 192) yang menyatakan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hardian (2021) dan Siswanto (2017) bahwa gaya belajar manager memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan nilai *Standardized Coefficient Beta* menunjukkan sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan semakin baik maka efektivitas organisasi juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putra (2023) dan Siswanto (2017) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas organisasi. Adanya kerja sama yang seimbang antara pemimpin dan bawahan dengan gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan efektivitas organisasi.

PENUTUP

Gaya belajar manager (X_1) memiliki nilai grand mean lebih tinggi dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT UPGRI merasa gaya belajar manager lebih dominan digunakan oleh pemimpin. Hasil analisis jalur (path analysis) juga menunjukkan gaya belajar manager lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi, serta kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Mufidah, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas V Di SDN GLAGAHARUM. *Jurnal Muassis Pendidikan Dasar*, 1(1), 18-30.
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Merdekawan, W. (2019). Biaya Gaji, Biaya Insentif Dan Biaya Pelatihan Terhadap Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 2(3), 77-82.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees" motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, &
- Angga, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widinaa Bhakti PersadaBandung.
- Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees" Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal ofEngineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Aqidah, N. A. (2022). Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan dan Lama Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Oppo di Kota Palopo). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006
- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*.
- Ayu, D.K. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, Volume 20 Nomor 3.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Guntur, S.B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood. *Agora*, 5(2).
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif. Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Irvan, T., & Fiani, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi pada Driver Go-Ride Di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance. A scoping review paper for public sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (3), 984, 996, 3.
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *MEDIA MANAJEMEN JASA*, 7(1).
- Pranogyo, A. B., Sumampouw, R. W. J., & Jahuri, J. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pemeliharaan Sarana Instalasi Gardu Induk. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 323-330.
- Qomariah,A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Dan, Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Di STEI YAPAN Surabaya. *Journal of Economic And Business*.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).



- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. . (2003). Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Terjemahan oleh: Arcan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal AdministrasiBisniS (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of work environment, compensation, and motivation on the performance of employees in the insurance companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Silviana, D. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Karya Menaara Abadi) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Warella, S.Y. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, B. K., & Ayu, P. D.. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 29-39.
- Yuniar, N. (2022). The effect of incentives on nurse performance at bahteramas general hospital, Indonesia. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 15(3), 222-227.
- Yusuf, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala DI Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Jurnal Mega Aktiva*.