

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada CV. Nugroho Berkah Feed)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

LUKMAN HAKIM

NPM 22001092112



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2025

RINGKASAN

Lukman Hakim, 2025. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada CV Nugroho Berkah Feed)**. Dosen Pembimbing I: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si. Dosen Pembimbing II: Rio Era Deka, S.Pd., M.M.

Maksud krusial studi ini adalah menelaah sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel moderasi pada CV Nugroho Berkah *Feed*. Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan sebanyak 85 partisipan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji moderasi melalui bantuan aplikasi SEM-PLS.

Temuan studi menggambarkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan sig pada kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak terbukti memiliki pengaruh sig. Namun, variabel lingkungan kerja bisa memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, tetapi di sisi lain justru melemahkan pengaruh disiplin kerja. Hasil ini menegaskan krusialnya konsistensi penerapan disiplin serta terciptanya suasana kerja yang kondusif untuk menaikkan kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian terletak pada objek yang hanya difokuskan pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasi secara lebih luas. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi agar perusahaan memperkuat sistem kedisiplinan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meraih kinerja optimal.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

SUMMARY

Lukman Hakim, 2025. *The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Environment as a Moderating Variable (A Study at CV Nugroho Berkah Feed)*. Supervisor I: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si. Supervisor II: Rio Era Deka, S.Pd., M.M.

This research aims to examine the influence of leadership style and work discipline on employee performance, with the work environment acting as a moderating variable at CV Nugroho Berkah Feed. The study employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to all 85 employees as respondents. The data analysis was carried out using multiple linear regression and moderation tests with the assistance of the SEM-PLS application.

The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, whereas leadership style does not show a significant effect. However, the work environment strengthens the relationship between leadership style and employee performance, while weakening the influence of work discipline. These results highlight the importance of enforcing discipline and creating a supportive work environment to improve employee performance. The limitation of this study lies in its scope, which is restricted to a single company, thereby limiting the generalizability of the findings. Practically, the study suggests that companies should enhance disciplinary systems and ensure a conducive work environment in order to achieve optimal employee performance.

Keywords: leadership style, work discipline, work environment, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SDM ialah aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam meraih maksud perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada mutu SDM yang dimilikinya, terutama dalam hal kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang diraih partisipan dalam merealisasikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya menjadi fokus krusial dalam pengembangan organisasi.

Sesuai penjelasan yang dikutip oleh *Talentics* (25 Juni 2024), lebih dari 500 CEO menggambarkan bahwa tantangan utama di tahun 2024 ialah menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Fenomena "*job hopping*" yang semakin marak, di mana pegawai berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, menjadi masalah serius bagi perusahaan. Ini menggambarkan krusialnya gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung untuk menaikkan kepuasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga bisa menurunkan tahap *turnover*. Tingginya tahap *turnover* ini berimplikasi langsung pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut (Edison *et al.*, 2016:190), kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai ketentuan atau kesepakatan yang sudah disahkan sebelumnya. Sementara itu, (Rivai, 2019:13) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan tiap partisipan sebagai prestasi kerja yang

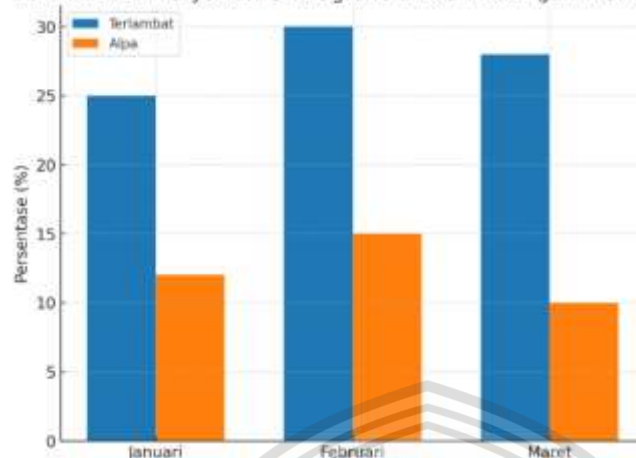
dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Fenomena *job hopping* ini mengakibatkan ketidakstabilan dalam proses kerja dan menurunnya produktivitas perusahaan karena harus terus beradaptasi dengan pergantian pegawai.

Pada upaya menaikkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memegang peranan krusial sebagai elemen yang mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan yang efektif bisa mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk meraih target yang sudah disahkan. Namun, fenomena di lapangan menggambarkan masih banyak pemimpin yang belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan syarat organisasi dan pegawainya. Disiplin kerja juga menjadi elemen krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tahap kedisiplinan yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab partisipan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Data Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 menggambarkan bahwa tahap ketidakhadiran pegawai di Indonesia masih cukup tinggi, yakni meraih 20% per bulan. Ini mengindikasikan masih rendahnya tahap kedisiplinan kerja yang berimplikasi pada produktivitas perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja ialah elemen yang tidak bisa diabaikan dalam upaya kenaikan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, bisa memberikan rasa nyaman dan aman sehingga pegawai bisa merealisasikan pekerjaannya dengan optimal. Studi (Suryanto, 2023) mengungkapkan bahwa 65% pegawai mengalami penurunan produktivitas akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Beragam studi terdahulu sudah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Studi oleh Wijaya (2022) menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan. Identifikasi serupa juga ditunjukkan oleh Pratama (2023) yang meringkaskan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sig pada kenaikan kinerja karyawan. Namun masih ada perbedaan studi terkait peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Studi sebelumnya umumnya hanya menyoroti pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan elemen lingkungan kerja sebagai moderasi yang berpotensi memperkuat atau memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut pada kinerja. Sesuai hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti laksanakan di CV Nugroho Berkah Feed pada tanggal 19 Juni 2025, ditemukan bahwa sistem absensi pegawai belum disahkan secara teratur. Pegawai bebas menetapkan waktu datang kerja sesuai keinginan masing-masing tanpa adanya kontrol yang ketat. Kondisi ini mengakibatkan keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai kerap terjadi, bahkan tanpa ada sanksi atau tindak lanjut dari atasan. Situasi tersebut menggambarkan lemahnya disiplin kerja di perusahaan dan menimbulkan budaya kerja yang kurang kondusif.

Gambar 1. Data absensi pegawai CV Nugroho Berkah Feed

Data Absensi Karyawan CV Nugroho Berkah Feed (Jan-Mar 2024)



Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data absensi pegawai CV Nugroho Berkah *Feed* pada periode Januari–Maret 2024, terlihat bahwa tahap keterlambatan serta ketidakhadiran tanpa keterangan (*alpa*) masih cukup tinggi. Pada bulan Januari, persentase keterlambatan pegawai mencapai 25% dengan *alpa* sebesar 12%. Angka tersebut meningkat pada bulan Februari, di mana keterlambatan naik menjadi 30% dan *alpa* mencapai 15%. Sedangkan pada bulan Maret terjadi sedikit penurunan, dengan keterlambatan 28% dan *alpa* 10%. Data ini menggambarkan bahwa permasalahan disiplin kerja, khususnya mengenai ketepatan waktu dan kehadiran, masih menjadi isu yang serius dalam perusahaan. Tingginya angka keterlambatan dan *alpa* berpotensi menghambat kelancaran kegiatan operasional sekaligus menurunkan produktivitas. Kondisi ini menegaskan bahwa disiplin kerja ialah variabel krusial yang harus diperhatikan untuk menaikkan kinerja karyawan.

Fakta tersebut menegaskan bahwa masalah kedisiplinan di CV Nugroho Berkah *Feed* tidak hanya terkait pada tahap kehadiran, melainkan juga berimplikasi pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Studi terdahulu sebagian

besar hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan tanpa mempertimbangkan peran lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Maka, studi ini memberikan kebaruan dengan menganalisis bagaimana lingkungan kerja mampu memperkuat atau justru melemahkan hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan dengan tahap disiplin yang masih rendah.

Fenomena tersebut menggambarkan bahwa kurangnya perhatian pada aspek lingkungan kerja sebagai elemen moderasi bisa menjadi penyebab krusial belum optimalnya kinerja karyawan. Maka, studi ini bermaksud mengkaji lebih jauh bagaimana peran lingkungan kerja dalam memperkuat atau melemahkan keterkaitan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2018:46) mengungkapkan bahwa perilaku organisasi ialah sektor kajian yang menelaah implikasi individu, tim, dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan maksud mengoptimalkan pengetahuan tersebut untuk menaikkan efektivitas. Selanjutnya, Gibson *et al.* (2021:87) menambahkan bahwa perilaku organisasi bisa mendeskripsikan hubungan kompleks antara kepemimpinan, disiplin, serta kinerja karyawan dalam suasana kerja yang dinamis.

Fenomena pada berbagai organisasi memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan pada kinerja karyawan tidak selalu konsisten. Pada beberapa kasus, meskipun kepemimpinan dan disiplin sudah berjalan baik, kinerja karyawan tetap belum meraih hasil optimal. Ini mengindikasikan adanya variabel lain yang memoderasi hubungan tersebut, salah satunya ialah elemen lingkungan kerja. Hasil survei Lembaga Produktivitas Nasional tahun 2023 menggambarkan

bahwa 45% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan produktivitas akibat kombinasi persoalan kepemimpinan, kedisiplinan, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Situasi ini patut menjadi perhatian serius karena berimplikasi pada daya saing perusahaan, baik di tahap nasional maupun global.

Sesuai uraian tersebut, peneliti merasa krusial untuk menjalankan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Identifikasi dari studi ini diinginkan mampu memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam upaya menaikkan kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM. Studi ini memiliki nilai strategis, mengingat persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki SDM dengan kinerja terbaik. Pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dan disiplin berimplikasi pada kinerja karyawan, serta bagaimana lingkungan kerja memoderasi hubungan tersebut, akan sangat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menaikkan produktivitas dan daya saing.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berimplikasi sig pada kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berimplikasi sig pada kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja bisa memoderasi pengaruh sig gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja bisa memoderasi pengaruh sig disiplin kerja

pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menggambarkan secara empiris pengaruh sig gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.
2. Menggambarkan secara empiris pengaruh sig disiplin kerja pada kinerja karyawan.
3. Menggambarkan secara sig lingkungan kerja bisa memperkuat gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.
4. Menggambarkan secara sig lingkungan kerja bisa memperkuat disiplin kerja pada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil studi bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam sektor Bisnis Internasional dan SDM, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Empiris

a. Bagi Perusahaan

- 1) Studi ini diinginkan bisa memberikan tambahan penjelasan bagi CV Nugroho Berkah *Feed* dalam menilai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Hasil studi ini bisa dijadikan masukan dalam mempertimbangkan

tiap pengambilan keputusan demi menaikkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diinginkan bisa menjadi bahan acuan atau referensi pengkaji lain untuk mengkaji lebih lanjut terkait keterkaitan antara variabel tersebut. Studi ini juga diinginkan bisa memperdalam pemahaman terkait gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang dilaksanakannya studi, rumusan masalah, maksud, dan manfaat studi serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian studi terdahulu yang dilaksanakan oleh pengkaji-pengkaji sebelumnya yang berhubungan dengan studi yang pengkaji laksanakan, serta landasan teori yang dipakai dalam pembahasan masalah yang dikaji. Selain itu, juga dilengkapi dengan kerangka berfikir dan rumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Mendeskripsikan terkait cara studi yang didalamnya ada jenis studi yang diambil, di mana lokasi studi dilaksanakan, variabel studi, pengukuran populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen studi dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyebutkan profil dan objek studi, pengajuan dan hasil analisis

data, pembahasan dari hasil analisis yang dilaksanakan, serta penjelasan mengenai pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir dalam studi yang berisi ringkasan dan rekomendasi yang ialah identifikasi pokok yang menjawab maksud studi. Dari hasil pembahasan dan ringkasan sebagai jawaban permasalahan studi dan bersesuaian dengan maksud studi.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Studi ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada CV Nugroho Berkah *Feed*. Analisis dijalankan memakai metode (PLS) dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* 4. Sesuai hasil uji hipotesis dan pembahasan, diraih ringkasan berikut:

1. Hasil analisis menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh sig pada kinerja karyawan, ditunjukkan dengan skor t-statistik $1,623 < 1,96$ serta *p-value* $0,105 > 0,05$. Maka, (H1) ditolak. Namun, distribusi frekuensi tertinggi ada pada indikator GK1. Kondisi ini tetap memberikan manfaat bagi perusahaan karena arahan yang jelas membantu menciptakan kejelasan tanggung jawab serta meminimalkan potensi kesalahan kerja.
2. Temuan studi memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sig pada kinerja karyawan, dengan skor t-statistik $6,819 > 1,96$ dan *p-value* $0,000 < 0,05$. Maka, (H2) diterima. Distribusi frekuensi tertinggi berada pada indikator X2.7. Ini menjadi keuntungan bagi perusahaan karena mendorong terciptanya budaya kerja yang konsisten, teratur, serta produktif.
3. Analisis moderasi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh skor t-statistik $2,105 > 1,96$ serta *p-value* $0,035 < 0,05$, sehingga (H3)

diterima. Distribusi frekuensi tertinggi ditemukan pada indikator M6. Kondisi tersebut berdampak positif karena bisa menaikkan kepuasan, menjaga kesehatan, serta mendukung produktivitas pegawai.

4. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memoderasi hubungan disiplin kerja pada kinerja dengan arah negatif. Skor t-statistik sebesar $2,392 > 1,96$ dan *p-value* $0,017 < 0,05$ menggambarkan bahwa (H4) diterima. Distribusi frekuensi tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator Y8. Kondisi ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena meskipun efek disiplin melemah akibat lingkungan kerja, karyawan tetap berupaya menaikkan efektivitas kerja sehingga bisa mendukung daya saing perusahaan.

B. Saran

1. Secara umum tahap kedisiplinan karyawan sudah tergolong baik, terutama digambarkan melalui indikator tanggung jawab penuh pada tugas (X2.7) yang meraih distribusi frekuensi tertinggi. Namun, kepatuhan pada aturan perusahaan (X2.2) masih berada pada level relatif rendah. Maka, perusahaan perlu memperkuat implementasi aturan dengan menerapkan sistem absensi yang lebih teratur, pemberian sanksi yang konsisten, serta penghargaan bagi pegawai yang disiplin, sehingga budaya disiplin bisa dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.
2. Pada aspek kepemimpinan, distribusi frekuensi untuk indikator

pemantauan serta pemberian umpan balik konstruktif (GK2) masih menggambarkan hasil kurang optimal. Maka, pimpinan diharapkan lebih aktif dalam menjalankan pengawasan pada perkembangan kerja karyawan sekaligus memberikan umpan balik yang bersifat membangun agar produktivitas pegawai bisa meningkat.

3. Hasil distribusi frekuensi mengindikasikan bahwa kebersihan dan kerapian ruang kerja (M1) masih tergolong rendah. Untuk itu, perusahaan disarankan tidak hanya menjaga kualitas fasilitas kesehatan, tetapi juga menaikkan kebersihan serta kenyamanan area kerja. Perbaikan ini diyakini bisa menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga mendukung kenaikan kinerja.
4. Dari sisi kinerja, indikator upaya menaikkan efektivitas kerja (Y8) sudah menggambarkan hasil yang cukup tinggi. Namun, pencapaian target kerja (Y3) masih belum maksimal. Maka, perusahaan sebaiknya menyediakan program pelatihan maupun dukungan tambahan agar karyawan bisa meraih target yang sudah disahkan tanpa harus mengorbankan efektivitas kerja yang sudah baik.
5. Bagi studi di masa mendatang, disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan memperbesar cakupan objek studi pada perusahaan dengan syarat berbeda agar hasilnya lebih general. Selain itu, penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun sistem penghargaan bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap. Penggunaan metode kombinasi kuantitatif dan kualitatif, misalnya dengan wawancara

atau observasi, juga berpotensi menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. . (2010). *Prosedur Studi Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, A., Rauf, R., & Al Asirie, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Bangsawan, I., Sjahruddin, H., Tirie, F. B., & Ikbali, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan: Efek Moderasi Budaya Organisasi. *Journal Of Social Science Research*, 4(3), 16825-16839.
- Edison, d. (2016). *Manajemen dan SDM. Edisi Pertama*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., dan Konopaske, Robert. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes. 15th Edition*. New York: McGraw: Hill Education.
- Hadian, D. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Instrinsik dan Komitmen Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja karyawan. Kontigensi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1-8.

- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial management & data systems*, 117(3), 442-458.
- Hasibuan, M, S.P. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior. Edisi ke-3*. New York : Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Iqbal, H. M., Nadeak, B., & Solehudin, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA TARUM KARAWANG. *Jurnal Studi Pendidikan dan Ekonom*, 20(02), 178-187.
- Jogiyanto, Hartono, Abdillah, Willy. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Studi Empiris*. Yogyakarta: BPFE
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7 (1), 35–54.
- Kartono, Kartini . (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro. (2013). *Cara Studi Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen SDM untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior. 18th Edition*. . New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S, P. (2021). *Kita Menaikkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka.
- Sinambela, Lijan . (2012). *Kinerja karyawan : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjaniah, D., Arita, M., & Roroa, A. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*, 6(4).
- Sugiyono. (2013). *Caralogi Studi Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Cara Studi Kuantatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Cara Studi Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparwi, S. H., SENTRYO, I., LUBIS, L. E., SE, M., ANWAR, H. M., ARIS, M., ... & FERY RIYANTO, S. M. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN. *Cendikia Mulia Mandiri*.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana.

Triskamto, T., Manurung, A. H., & Hidayat, W. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor. . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(3), 319-332.

