



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 8029-8039

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar

Fitriani^{1✉}, Mursalim Laekkeng², Masruhi Kamidin³, Amir Mahmud⁴

Universitas Muslim Indonesia

Email: fitriani161702@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan kinerja (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 64 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. (2) Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. (3) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the current performance conditions of PT. MPC Vetindo Pratama Makassar Employees. As for the variables used in this study are Leadership (X1), Motivation (X2), Work Discipline (X3) and performance (Y). For the sample in this study 64 respondents. The type of research used in this study is quantitative research using primary data. For the sampling technique in this study using the survey method. While for the analysis method used in this study, namely data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous influence test (F test), partial influence test (t) and simultaneous determination test R². The research results show that: (1) Leadership has a positive and significant influence on employee performance at PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. (2) Motivation has a positive and significant influence on employee performance at PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. (3) Work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT. MPC Vetindo Pratama Makassar

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dari waktu ke waktu, memberikan tuntutan pelayanan yang optimal terhadap kinerja karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, serta mampu mencapai tujuan kerja merupakan pengertian kinerja. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. disebut penelitian kuantitatif karena kualitas dicatat dalam angka kuantitatif saat pengumpulan dan analisis data. Adapun Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan mengumpulkan data responden yang menjadi objek penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, Adapun sumber data yang digunakan terbagi atas dua, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. MPC Vetindo Pratama berjumlah 64 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengevaluasi konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen penelitian. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa instrumen menghasilkan hasil yang sama secara konsisten di berbagai waktu dan kondisi yang berbeda

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.923	0.600	0.923>0.600, Reliabel
Motivasi (X2)	0.807	0.600	0.807>0.600, Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.967	0.600	0.967>0.600, Reliabel
Kinerja (Y)	0.963	0.600	0.963>0.600, Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari masing masing varuabel adalah lebih dari 0.600 yang menunjukkan bahwa tem item di dalam penelitian tergolong reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai *sig* adalah 0.2000 (*sig*>0.05). hasil ini menunjukkan bahwa data data yang digunakan di dalam penelitian tergolong normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31239012
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.047
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

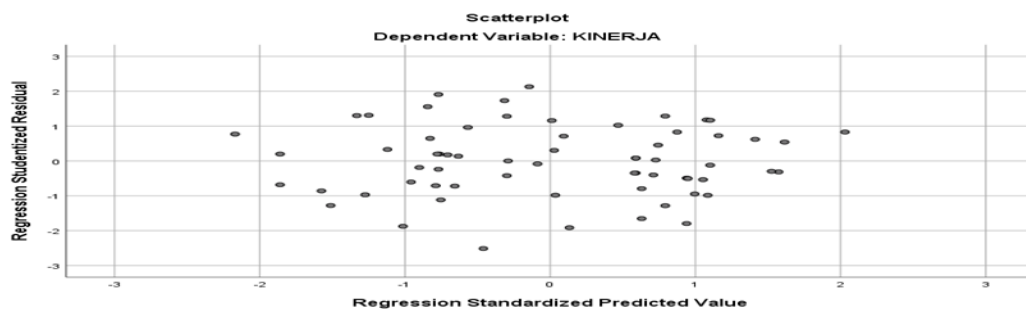
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2) Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.952	1.050
Motivasi (X2)	0.968	1.033
Disiplin Kerja (X3)	0.977	1.024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing masing variabel adalah 0.952, 0.968, dan 0.977 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $TOL > 0.10$ sedangkan nilai VIF dari masing masing variabel adalah 1.050, 1.033, dan 1.024 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $VIF < 10$. Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam penelitian.

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik titik yang tersebar ke dalam diagram *scatterplot* menyebar ke segala arah dan tidak terfokus pada satu bidang sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam data penelitian.

4) Uji Regresi Linier Berganda

	Koefisien
Konstanta	7.152
Kepemimpinan (X1)	0.286
Motivasi (X2)	0.248
Disiplin Kerja (X3)	0.225

Berikut adalah persamaan yang dapat dibuat berdasarkan tabel di atas:

$$Y = 7.152 + 0.286x_1 + 0.248x_2 + 0.225$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan di atas:

- a) Nilai konstanta adalah 7.152. hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel independen maupun variabel dependen nilai konstanta tidak mengalami perubahan
- b) Nilai koefisien dari variabel kepemimpinan (x_1) adalah 0.286. hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1% dari variabel x_1 maka akan menaikkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.286 atau sebaliknya penurunan 1% dari variabel x_1 akan menurunkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.286.
- c) Nilai koefisien dari variabel motivasi (x_2) adalah 0.248. hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1% dari variabel x_2 maka akan menaikkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.248 atau sebaliknya penurunan 1% dari variabel x_2 akan menurunkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.248.
- d) Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja (x_3) adalah 0.225. hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan 1% dari variabel x_3 maka akan menaikkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.225 atau sebaliknya penurunan 1% dari variabel x_3 akan menurunkan nilai variabel kinerja (y) sebesar 0.225.

5) Uji T

	Koefisien	Thitung	Ttabel	Sig
Konstanta	7.152			
Kepemimpinan (X1)	0.286	12.949	1.669	0.000
Motivasi (X2)	0.248	13.987	1.669	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.225	9.541	1.669	0.000

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

- a) Nilai koefisien dari variabel x_1 adalah 0.286. nilai thitung sebesar 12.949 sedangkan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t adalah 1.669 sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Nilai sig adalah 0.000 (sig < 0.05). hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 Diterima
- b) Nilai koefisien dari variabel x_2 adalah 0.248. nilai thitung sebesar 13.987 sedangkan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t adalah 1.669 sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Nilai sig adalah 0.000 (sig < 0.05). hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 Diterima

c) Nilai koefisien dari variabel x3 adalah 0.225. nilai thitung sebesar 9.541 sedangkan nilai t tabel yang diperoleh dari tabel t adalah 1.669 sehingga nilai thitung > nilai ttabel. Nilai sig adalah 0.000 (sig < 0.05). hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 Diterima

6) Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.614	3	17.871	141.470	.000 ^b
Residual	7.580	60	.126		
Total	61.194	63			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung adalah 141.470 sedangkan nilai Ftabel yang diperoleh dari tabel F adalah 2.76. hasil ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Nilai Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

7) Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.870	.35542

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted r square adalah 0.870. hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT MPC Vetindo Pratama Makassar bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.286 serta nilai Thitung (12.949) > Ttabel (1.669) serta nilai sig sebesar 0.000 (sig < 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diaplikasikan dalam PT. MPC Vetindo Pratama Makassar., maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bahwa PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam

menentukan kinerja karyawan di PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, serta mengarahkan mereka untuk mencapai target Perusahaan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.248 serta nilai Thitung (13.987) > Ttabel (1.669) serta nilai sig sebesar 0.000 (sig<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar., maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bahwa karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. harus memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik ke perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan pekerjaan. Di PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. motivasi kerja karyawan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti insentif finansial, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang untuk pengembangan karier.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT. MPC Vetindo Pratama Makassar bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.248 serta nilai Thitung (9.541) > Ttabel (1.669) serta nilai sig sebesar 0.000 (sig<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja oleh karyawan dalam PT. MPC Vetindo Pratama Makassar., maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bahwa PT. MPC Vetindo Pratama Makassar. harus mampu mendorong karyawan serta membuat peraturan yang dapat meningkatkan rasa disiplin karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan Pada PT. MPC Vetindo Pratama Makassar, penerapan disiplin kerja yang ketat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Disiplin kerja meliputi aspek-aspek seperti kepatuhan

terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya, serta mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT MPC Vetindo Pratama Makassar
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT MPC Vetindo Pratama Makassar
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT MPC Vetindo Pratama Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E. R., dan Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Quality Control PT. Pahala Bahari Nusantara. *Journal on Education*, 5(4), 16978–16988. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2904>
- Apandi, A. A., Nuryani, E., dan Rahmat, T. (2023). Dampak Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Lembaga Riset Perguruan Tinggi. *KarismaPro*, 14(1), 14–27. <https://doi.org/10.53675/karismapro.v14i1.1071>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., dan Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Arsindi, Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., dan Suryanti. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arsindi. *Center of Economic Student Journal*, 5(2), 86–95. <https://repository.umi.ac.id/1567/1>
- Depitra, P. S., dan Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>

- Dwi Partika, P., Ismanto, B., dan Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., dan Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323.
- Fakhri, A. dan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Media Cabang Emerald Bandung. *Jurnal Computeth dan Bisnis*, 10(2), 119–127. <https://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152/175>
- Farisi, S., dan Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Fazira, Y., dan Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Firman, M., Nujum, S., dan Dani, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 167-180.
- Hursepuny, J., Azis, S., dan Royani, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 53–65. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.1003>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., dan Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Jufri, J., dan Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>

- Kurnia, E., Daulay, R., dan Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Maskur, M., Basalamah, S., Laekkeng, M., dan Kamase, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Wakaf Tunai Terhadap Pengembangan Pendidikan Islam di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 6(2), 122.
<https://doi.org/10.32529/jim.v6i2.2202>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126.
<https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Rivai, Mursalim, U. G., dan Moh, Z. M. (2019). Cultura Organizacional y Clima Organizacional como Determinante de la Motivación y el Desempeño Docente. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566.
- Rohaeni, H. (2016). Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, 4(1), 32–47.
- Runi, I., Ramly, M., Nujum, S., dan Kalla, R. (2017). Influence leadership, motivation, competence, commitment to satisfaction and performance lecturer at private higher education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province. *Journal of Business and Management (IOSRJBM)*, 19(7), 56–67.
- Sariningrum, T. B., dan Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Sugiyono.2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, H., Semmaila, B., dan ... (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Korem 142/TTG Kota Pare Pare. *YUME: Journal of ...*, 2(2), 226–238.
<https://doi.org/10.37531/yume.vix.234>
- Syafruddin, M. R. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
<https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>

- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi ...*, 2(1), 1–7.
<https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/44%0Ahttps://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/download/44/50>
- Ulya, Z., Utomo, S., dan Ismaya, E. A. (2021). The Influence of Principal Leadership on Teacher's Performance of Primary School Teacher. *ANP Journal of Social Science ...*, 2(2), 93–98.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25–28.
<https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Wildan, M. (2002). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 12, 833–841.
- Zebua, R., Lase, D., Waruwu, S., & Harefa, P. (2023). Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51-64.