

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM**

AKSES SOLO



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Oleh

BAGAS AFFANDI

20120022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bagas Affandi
NIM : 20120022
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom
Akses Solo

Disetujui dan disahkan :

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2024

Pembimbing



Tri Ratna Pamikatsih S.E., M.B.A

NIDN.0610119201

Mengetahui,

Wakil Ketua



Aditya Liliyan, S.M.B, M.M.

NIDN.0606118902

PENGESAHAN

Nama : Bagas Affandi
NIM : 20120022
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT
Telkom Akses Solo

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 21 Agustus 2024

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E.,M.M.,M.H.

()

Anggota : Tri Ratna Pamikatsih, S.E.,MBA.

()

Mengetahui

Kepala STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, SE.,M.M.,M.H.

NIDN.0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELKOM AKSES SOLO

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri, gelar ijazah telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 4 Januari 2024

Yang memberi pernyataan



Bagas Affandi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jangan merasa tertinggal, setiap orang punya proses dan rezekinya masing –
masing
(QS Maryam :4)

“Lamun sira sekti,ojo mateni”
(Meskipun kamu sakti/kuat, jangan suka menjatuhkan)
“Lamun siro banter, ojo ndhisiki”
(Meskipun kamu cepat, jangan mendahului)
“lamun siro pinter, ojo minteri”
(Meskipun kamu pintar, jangan sok pintar)

Orang sukses juga pernah malas, bodoh, dan gagal. Namun mereka tetap harus
bergerak dan mencoba
(**Ultraman**)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta, akhirnya skripsi ini di slesaikan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, karena hanya ataz izin dan karunianyalah maka skripsi ini dapat dibuat dengan lancar.
2. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan moril ataupun material serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada doa yang paling khusuk selain doa orangtua tercinta.
3. Keluarga besar saya yang selama ini selalu memberikan dukungan kepada saya.

4. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang sudah mendidik dan menyalurkan ilmunya selama menjadi mahasiswa STIE Surakarta
5. Teman – teman seperjuangan yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi saya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku Wakil Ketua 1 STIE Surakarta
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku Pembimbing Akademik
4. Ibu Tri Ratna Pamikatsih S..E.M.B.A selaku ketua progam studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta serta dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
5. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan saran prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral dan material dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi dorongan dan semangat.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN.....	6
D. MANFAAT.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu	15
C. Kerangka Pikir	20
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Objek Penelitaian	24
B. Jenis dan Sumber Data	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Teknik Pengmpulan Data	27
E. Definisi Operasional.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Responden.....	42

B. Analisis Data.....	44
C. PEMBAHASAN	53
BAB V PENUTUP	56
A. KESIMPULAN.....	56
B. SARAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi.....	25
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	28
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	30
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Level Karyawan	43
Tabel 4. 4 Uji Validitas	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji T	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram KPI	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	63
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	64
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	68
Lampiran 4. Hasil Olah Data	77

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Metode penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation, work discipline and leadership style on the performance of PT Telkom Access Solo employees. This research method uses quantitative research methods using primary data collected using questionnaires. Next, the data was analyzed using the SPSS statistical tool using the multiple regression analysis method. The data was tested through several testing stages such as validity, reliability, normality and heteroscedasticity tests. Furthermore, to prove the hypothesis proposed in this research, it will be seen through the coefficient of determination test, partial test (t-test) and simultaneous test (f-test). The results of this research show that work discipline (X_2) and leadership style (X_3) have a positive and significant influence on employee performance, while the motivation variable (X_1) has no effect on employee performance.

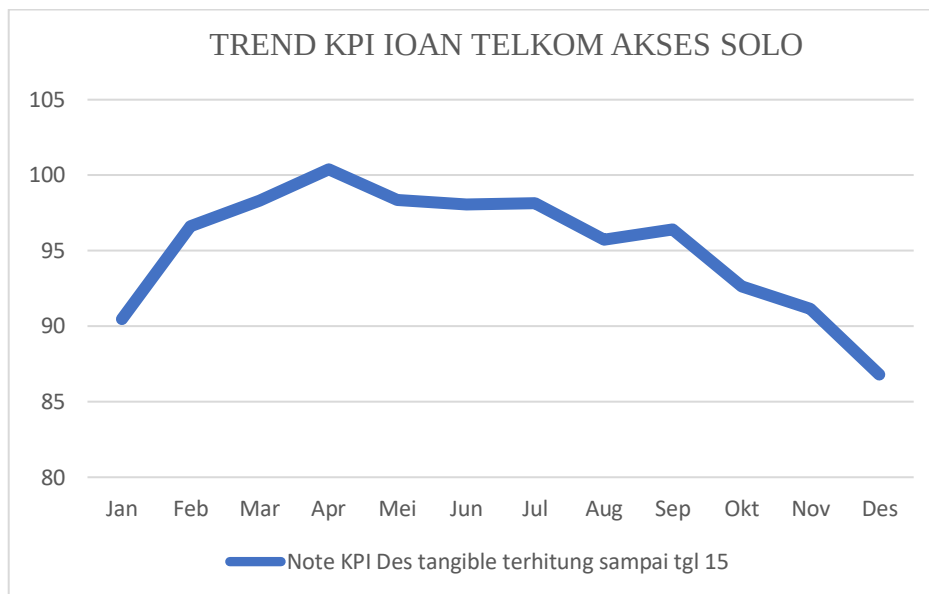
Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) saat ini dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan Telkom Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses sebagai suatu perusahaan yang ikut berkompetensi dan bersaing di bidang *manage service* infrastruktur jaringan, yang dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini, mutlak diperlukan perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan konsumen atau pelanggannya. Namun demikian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Akses menganggap sumber manusia aspek terpenting, karena tanpa sumber daya yang berkualitas dan tangguh maka sebuah perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

PT. Telkom Akses masih menemukan banyak kendala yang dihadapi PT. Telkom Akses antara lain karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut hasil dari target kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Januari-Desember 2022.



Gambar 1. 1 Diagram KPI

Sumber; Data KPI PT Telkom Akses Solo

Dari table diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Telkom Akses pada bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami fluktuatif, namun cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2022 kinerja karyawan PT Telkom Akses belum mencapai target.

Belum tercapainya target kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa, kinerja karyawan PT Telkom Akses masih perlu ditingkatkan. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021). Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu

organisasi (Kurnianto & Kharisudin, 2022) Kharisudin. Demi mewujudkan kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang baik diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi kerja yang diberikan di PT Telkom Akses Solo masih belum bisa meningkatkan kinerja karyawan, motivasi yang diberikan terhadap karyawan berbeda dengan sikap yang dicontohkan dengan pimpinan serta tekanan yang diberikan terhadap karyawan menjadikan efek terhadap penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lusri and Siagian (2017), beliau menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena manajer ingin menjaga semangat kerja karyawan, manajer perlu mengerti serta mencukupi tiga perihal yakni prestasi, keadilan, serta persahabatan sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dan menjadi termotivasi, bersemangat guna bekerja serta keinginan pada individu seseorang yang mengakibatkan orang tersebut bertindak.

(Hasibuan & Prastowo, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upaya untuk memperoleh kepuasan yang diinginkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang dibutuhkan perusahaan pada setiap karyawannya. Peraturan ini dibuat tidak lain agar setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan dapat memberikan hasil yang produktif. Di mana disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang perlu dimiliki setiap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di Perusahaan. Menurut (Pricila & Lusia, 2022) Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting diterapkan dalam perusahaan terlebih untuk pertumbuhan kemajuan organisasi. Kedisiplinan bekerja karyawan PT Telkom Akses Solo sangatlah masih minim, hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang peduli dengan infrastruktur jaringan perusahaan, implementasi Disiplin Operasi Warrior yang masih diabaikan oleh karyawan. Sehingga kedisiplinan yang masih belum maksimal menyebabkan penurunan indeks KPI PT Telkom Akses. Pengaruh kedisiplinan juga disebabkan oleh Perusahaan yang sering terlambat membayarkan insentif alat kerja dan sarana kerja, yang membuat karyawan banyak mengeluh dan menyebabkan tingkat disiplin yang berkurang. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, n.d.) suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, n.d.). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Nasution & Lesmana, 2018).

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2012) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada

tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada tidaknya pengawasan pimpinan (Sutrisno, 2012). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, serta mengawasi orang lain agar mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan guna mencapai tujuan tertentu. Permasalahan yang sering terjadi di PT Telkom akses adalah tentang gaya kepemimpinan yang sering memberikan motivasi yang tidak sesuai dengan sikapnya dalam memimpin sebuah organisasi perusahaan serta tidak adanya kerja sama terhadap bawahan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga menjadikan kecemburuan sosial terhadap atasan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan menurut (Efendi et al., 2019) adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan, dengan demikian, berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengarahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Telkom Akses Solo terhadap kinerja karyawan yang menurun, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Solo”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diperlukan perumusan masalah untuk menguraikan permasalahan yang telah tercantum dalam latar belakang agar lebih detail dan memberikan kejelasan serta dapat menggambarkan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses ?

C. TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses

3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses

D. MANFAAT

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan dapat menjadi salah satu acuan untuk digunakan sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan memperluas wawasan terutama mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang cara kerja Perusahaan secara nyata. Selain itu juga sebagai aplikasi penerapan dari teori teori yang telah dipelajari peneliti mengikuti Pendidikan diperkuliahan. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan agar mengetahui masalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selanjutnya Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pricila & Lusia, 2022) Kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektifitas visi dan misi suatu perusahaan. Sebab memiliki karyawan yang produktif tinggi sangat menguntungkan terlebih mempertinggi hasil output

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan.

Berikut indikator - indikator kinerja karyawan menurut Wibowo dalam (Indra marjaya & Fajar Pasaribu 2019) yaitu;

a. Tujuan

merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik ingin dicapai dimasa yang akan datang.

b. Standar

merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan balik melaporkan kemajuan

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar.

d. Alat dan Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

2. Motivasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011) berpendapat bahwa Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. (Hernawan & Christiawan Hendratmoko 2022, n.d.) Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mempunyai kekuatan untuk mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik guna mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Komponen indikator motivasi menurut Hamzah dalam (Umar & Norawati, 2022) sebagai berikut;

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan

- b. Prestasi yang dicapai.

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c. Kemandirian dalam bertindak.

Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain

3. Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Komponen indikator disiplin kerja menurut Soejono dalam (Fadillah Ahmad Saputra, 2019) yaitu;

a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja dengan baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

Pegawai menggunakan seragam Perusahaan, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cermin disiplin kerja yang tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan

Marceline Tania Agustine dan Edalmen 2020 Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama pendukung dan pendorong dalam memimpin karyawan untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi

itu. Pemimpin yang berhasil dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Pemimpin harus mengatur karyawan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya jika pemimpinnya memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua karyawan di dalam organisasi. Selanjutnya Veitzhal Rivai (2018: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik.
- b. Kemampuan yang efektivitas.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan diatas, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membangun sebuah kerjasama dalam sebuah organisasi, agar tujuan yang sudah di arahkan oleh Perusahaan bisa tercapai.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Setiawan, 2019), menyatakan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan

b. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka Panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

e. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil	Alat Analisis
1	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

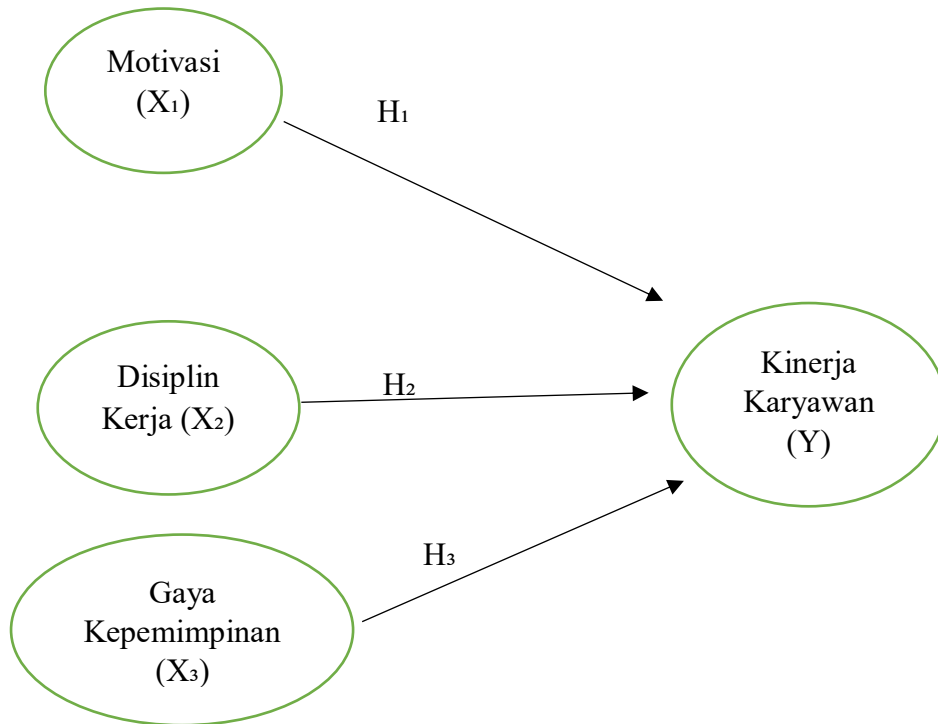
2	Marceline Tania Agustine dan Edalmen (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA MAKMUR	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif
3	(Burhannudin Mohammad Zainul Muhammad Harlie 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Hasil dari penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

4	(Indra Marjaya, Fajar Pasaribu 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi
5	Dyah Pratiwi, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, Nurul	Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menemukan bahwa pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kajian pustaka

	Rahmah (2023)			
6	Bhima Aristo Putra ¹ , Abdurrahman Sang ² , Tiara Noviarini ³ (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
7	Lestari, Sri Afifah, Dilla (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif

			terhadap kinerja karyawan.	
8	Arief Teguh Nugroho (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi & Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah penelitian, namun bukan jawaban yang empirik.

Dalam penelitian ini dijabarkan antara pengaruh variabel independent dengan variabel dependent, karenanya peneliti menjabarkan hipotesis sebagai berikut;

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi, 2021) motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan oleh karena itu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Riyadi, 2011); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Fauzia et al., 2014) dan (Rozalia et al., 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari teori dan penjelasan diatas, maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marina & Prasetyo (2019) Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya dilakukan reward and punishment, dengan ini diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan disiplin yang berlaku. Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan, (Nurmayanti and SAP 2020)

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh, Prasetyo and Marlina 2019, Nurmayanti and SAP 2020, Yulia 2021, Sularmi and Stifanny 2021, dan Caissar et al. 2022, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk (2018:87), pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahab aatau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Feri et al., (2020), Abdelwahed et al., (2022), Ángeles López-Cabarcos et al., (2022), Eliyana et al., (2019), (Mukmin et al., 2021), dan (Widianto & Supriyono, 2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Lestari & Suryani, 2018) menyatakan bahwa hasil studi pada PT Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Tambunan (2020), yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anjur Nauli Medan.

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.
2. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.
3. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil yang ada diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Melihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan diatas maka saran untuk peneliti selanjutnya agar terus mengevaluasi dan berinovasi terhadap penelitian ini lebih lanjut seperti menambahkan variabel bebas lainnya yang lebih bervariasi dan beragam. Hal ini diakrenakan masih banyak variabel – variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti loyalitas, lingkungan kerja dan pelatihan kerja dan sebagainya. Serta lebih banyak mencari referensi dari berbagai macam, sumber agar kedepannya hasil penelitian lebih valid.

b. Saran untuk PT Telkom Akses Solo untuk memberikan motivasi secara intens terhadap karyawan, dengan fokus pada perhatian terhadap karyawan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan promosi kenaikan level karyawan sesuai dengan kemampuan, adalah langkah-langkah yang dapat berpotensi meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa poin yang dapat menjadi pertimbangan:

1. Perhatian Terhadap Karyawan: Memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini dapat termasuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, mendengarkan masukan karyawan, dan memberikan dukungan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
2. Penghargaan Terhadap Karyawan yang Berprestasi: Memberikan pengakuan dan penghargaan secara teratur kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan ini bisa berupa penghargaan finansial, penghargaan non-finansial seperti sertifikat atau pengakuan publik, atau peluang pengembangan karir.
3. Promosi Berdasarkan Kemampuan: Memastikan bahwa promosi dan kenaikan level karyawan didasarkan pada kualifikasi, prestasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Proses promosi yang adil dan

transparan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

4. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas: Dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan melalui pendekatan ini, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien, fokus pada hasil, dan lebih terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Monitoring dan Evaluasi: Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi dampak dari program motivasi yang diterapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, analisis kinerja, dan feedback dari karyawan secara langsung.

Dengan menerapkan pendekatan ini, PT Telkom Akses Solo dapat membangun lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang diinginkan. Ini juga dapat memberikan keuntungan kompetitif dengan memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., Adhi Saputra, R., Wiradendi Wolor, C., & Sariwulan, T. (n.d.). *Neraca Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Job Satisfaction Of PT X Employees*. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Farida, S. I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*, 1–107.
- Henri. (2018). Kinerja, Motivasi, Kebutuhan, Lingkungan. *Angewandte Chemie*, 17–32.
- Hernawan, D., & Christiawan Hendratmoko 2022. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu.
- Hikmah, N., Sayuti Enggok, M., Kuncoro, D., Publik, A., Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, F., & Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, U. (n.d.). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Bhakti Persada Bandung*, 1–27.
- Jufrizen, & Fadilla Puspita Hadi. (n.d.). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.

- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Marceline Tania Agustine dan Edalmen 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 Hal: 62-70
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Noor, A. (1996). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan). In *Alih bahasa: Rahadjeng, PT Jakarta: PT. Elex Media ...* (Issue March).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Pricila, D. P., & Lusia, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Putra Kimindo di Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 36–46.
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 23. <https://doi.org/10.19184/jeam.v21i1.30341>
- Putra, B. A., Sang, A., Noviarini, T., Manajemen, P., Tinggi, S., & Tribuana, I. E.

- (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. In *Bhima Aristo Putra* (Vol. 3, Issue 1).
- Rahayu dkk (2017:11). (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 1–58. <http://repository.stei.ac.id/7476/>
- Riskawati, M. A., Djumali,), Istiqomah,), Program,), & Manajemen, S. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Solo. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 18, Issue Juni).
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 8(Maret), 60–72. gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan.
- Sri Rahayu, F., & Jurnal, I. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada PT Telkom Akses Medan. 7(2). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 92–108. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1937>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Usman, A., & Arif, M. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom Cabang Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 161–169. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4356>
- Utami, S., Maisara Program Studi, P. S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, S. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (*Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali*) (Vol. 07, Issue 01).
- Wayan, N., Rahayuni, I. S., Nengah Sudja, I., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Jurnal Emas*, Vol.3(No. 5), 3–4. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4131>

- Yeni, A. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 08(01), 1–23.
- Yusuf, A., & Suwarno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).