

PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PEMINDO MULTI SUKSES JAKARTA

Calvin Max¹, Oey Hannes Widjaja^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: calvin.115190053@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: hannesw@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 20-01-2023, revisi: 10-03-2023, diterima untuk diterbitkan: 13-06-2023

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam jalannya sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, jika sumber daya manusia di perusahaan itu memiliki kemampuan yang bagus maka akan membuat perusahaan itu berkembang untuk mencapai tujuannya, sebaliknya jika perusahaan tidak memiliki kemampuan yang bagus maka perusahaan itu tidak bisa berkembang untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi sekarang mendorong persaingan beberapa perusahaan semakin ketat, oleh karena itu adanya tantangan terbesar yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan sekarang saat yang paling serius itu untuk mencapai tujuan manajemen untuk melangsungkan hidup para karyawannya dan kehidupan perusahaannya yang didalamnya ada kualitas sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di daerah Jakarta Barat yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan kuantitatif, yang diolah dengan bantuan *Software SmartPLS* versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan di daerah Jakarta untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui kepemimpinan dan motivasi. Perusahaan juga diharapkan mengerti manfaat dari kepemimpinan dan motivasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human Resources play an important role in the running of a company. The role of human resources is very important for the success of a company, if the human resources in the company have good abilities, it will make the company develop to achieve its goals, on the contrary, if the company does not have good abilities then the company cannot develop to achieve its goals. The era of globalization now encourages competition in several companies to be increasingly fierce, therefore there is the biggest challenge that each company has now, the most serious time to achieve the management's goal of carrying out the lives of its employees and the life of the company in which there is a quality of human resources. The purpose of this study is to find out and analyze discipline, leadership, motivation towards employee performance satisfaction at PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. This study used primary data by distributing questionnaires to employees in the West Jakarta area of 50 people using non probability sampling techniques using purposive sampling techniques. The analysis method uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with a quantitative approach, which is processed with the help of SmartPLS Software version 4.0. The results of this study show that Leadership and Motivation have a positive and significant effect on employee performance satisfaction at PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta.

Keywords: discipline, leadership, motivation, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam era globalisasi sekarang mendorong persaingan beberapa perusahaan semakin ketat, oleh karena itu adanya tantangan terbesar yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan sekarang saat yang paling serius itu untuk mencapai tujuan manajemen untuk melangsungkan hidup para karyawannya dan kehidupan perusahaannya yang di dalamnya ada kualitas sumber daya manusia.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang didapat dari karyawan perusahaan tersebut yang berinisial "H" mengatakan bahwa adanya ketidakpuasan kinerja yang didapat karena tidak adanya motivasi-motivasi yang diberikan pada diri mereka selama mereka bekerja diperusahaan tersebut oleh pemimpin pada masing-masing divisi yang membawahinya.

Masalah lainnya terkait dengan kedisiplinan, jika karyawan tersebut telat dan tidak menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku akan diberikan hukuman/sanksi berupa pemotongan upah atau melakukan penggantian suatu barang atas kesalahan penjualan. Menurut Mangkunegara (2013:129) berpendapat bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Faktor lain selain disiplin adalah motivasi yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu aktifitas perilaku yang berkerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, motivasi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta.

Sandika dan Andani (2020) mengatakan bahwa disiplin, kepemimpinan, motivasi yang didapatkan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diberikan motivasi semakin tinggi, jika seseorang memiliki disiplin yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Melalui penelitiannya, Bunawan dan Turangan (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka jika seorang pemimpin dalam suatu perusahaan menunjukan sikap kepemimpinannya dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta?
2. Apakah Motivasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta?
3. Apakah Disiplin dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta?

Kajian teori

Kepuasan kerja

Menurut Riyanti (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sumber kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh banyak faktor yang berbeda, termasuk pekerjaan yang menarik dan menantang, peluang sukses serta peluang penghargaan dan promosi, dampak dari adanya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhi sepenuhnya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan faktor yang tidak terpuaskan (*hygiene factor*) sebagai sumber ketidakpuasan meliputi upah atau gaji, manajemen, interaksi antar karyawan, serta kondisi kerja dan status karyawan, dampak dari tidak sedang memiliki faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013:129) mengatakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang. "*Leadership as use of leading strategy to offer inspiring motive and to enhance the staff's potential for growth and development*" (Obiwuru, 2015: 101). Dalam definisi ini yang belum ada pada definisi yang lain, yaitu: 1. adanya proses pemberian pengarahan kepada bawahan; 2. untuk menggugah inspirasi dan potensi bawahan. Lebih lanjut di jelaskan, bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Aspek penting dalam definisi di atas, yang berbeda dengan definisi yang lain yaitu: 1. pengaruh antar pribadi; 2. dijalankan dalam suatu situasi tertentu; 3. diarahkan melalui proses komunikasi; 4. dalam rangka pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Motivasi

Bartol dan Martin (dalam Manzoor, 2012:2) menjelaskan, bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberi motivasi kerja dan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan.

Kaitan antara variabel disiplin dengan kepuasan kerja

Dalam penelitian Siagian (2013:305) menunjukkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain, serta meningkatkan prestasi kerja di dalam perusahaan tersebut.

Kaitan antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan Kerja

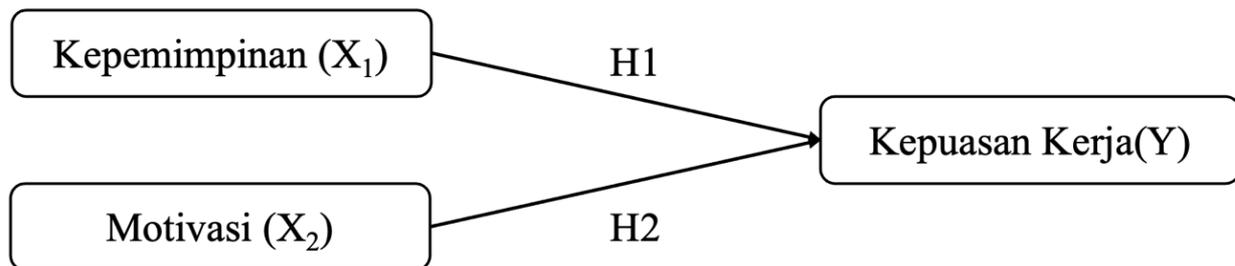
Dalam penelitian Reskantika *et al.* (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dengan adanya sebuah penilaian kerja atau evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pencapaian karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan, pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi untuk berkembang di perusahaan tersebut serta pemimpin memberikan tanggapan positif, memberikan masukan ketika ada kesalahan.

Kaitan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja

Dalam dunia kerja khususnya dalam perusahaan motivasi menjadi hal yang banyak disorot. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan perusahaan, karena karyawanlah yang menjadi pelaku penunjang tujuan perusahaan.

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan kaitan antarvariabel di atas, model penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu fenomena yang dapat menggambarkan masalah secara jelas dan terperinci tanpa memanipulasi variabel yang diteliti.

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang sebelumnya sudah ditentukan oleh peneliti. Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa jumlah partisipan dalam kuesioner harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500.

Oleh karena itu, pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 50 karyawan yang terlibat dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin, kepemimpinan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 sampai tabel 4.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Disiplin (X_1)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Disiplin	Apakah anda datang ke kantor tepat waktu?	D1	Interval
	Saya mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.	D2	
	Saya memahami dengan baik peraturan dalam bekerja.	D3	
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.	D4	
	Saya bersikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.	D5	
	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.	D6	

Tabel 2. Operasionalisasi variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kepemimpinan	Atasan saya dapat merekrut karyawan yang baik.	KP1	Interval
	Atasan saya memberikan arahan yang jelas.	KP2	
	Atasan saya mampu menegakkan keadilan.	KP3	
	Atasan saya dapat menaikan upah/gaji karyawan yang bekerja bagus.	KP4	
	Saya yakin akan kemampuan dari atasan saya.	KP5	

Tabel 3. Operasionalisasi variabel Motivasi (X_3)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi	Saya termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.	M1	Interval
	Saya termotivasi pada hasil kerja saya yang mendapatkan penilaian baik dari pimpinan.	M2	
	Saya termotivasi untuk lebih giat bekerja agar mendapatkan penghargaan atau prestasi dari perusahaan tempat saya bekerja.	M3	
	Saya termotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih giat lagi dalam menjalankan tugas yang diberikan.	M4	
	Saya termotivasi untuk menjalin hubungan kerja yang lebih baik dari rekan kerja saya.	M5	

Tabel 4. Operasionalisasi variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator/Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Adanya Jaminan Hari Tua dari perusahaan.	KK1	Interval
	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan upah yang diberikan.	KK2	
	Adanya kondisi yang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	KK3	
	Peraturan yang jelas tentang kenaikan jabatan.	KK4	
	Pencapaian atas target yang diberikan.	KK5	

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden-responden melalui kuesioner online yang dibuat di google form dan disebarakan melalui google form kepada calon responden.

Dalam penelitian ini, data kuesioner yang diperoleh disajikan *software* microsoft excel dan diproses dengan *Software Smart Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.4 yang merupakan salah satu metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* atau disebut juga PLS-SEM, analisis data dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian *outer model* dan *inner model*. Uji *outer model* bertujuan untuk melihat hasil uji validitas dan uji reliabilitas. Uji *inner model* yang terdiri dari uji koefisien determinan (R^2), uji *effect size* (f^2), uji pengukuran *Q-Square* (Q^2), uji kecocokan model (GoF), dan uji *path coefficient* (pengujian hipotesis).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *outer loading* (uji validitas dan reliabilitas)

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan pada tabel 5, uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga variabel Disiplin (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sudah memenuhi syarat dan valid.

Tabel 5. Data Hasil *Outer Loading*
 Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* Smart PLS

	Disiplin (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Kepemimpinan (X ₃)	Kepuasan Kerja (Y)
D1	0,866			
D2	0,650			
D3	0,509			
D4	0,847			
D5	0,678			
D6	0,812			
M1		0,755		
M2		0,836		
M3		0,675		
M4		0,861		
M5		0,579		
KP1			0,724	
KP2			0,808	
KP3			0,784	
KP4			0,741	
KP5			0,840	
KK1				0,767
KK2				0,713
KK3				0,802
KK4				0,668
KK5				0,792

Tabel 6. Hasil AVE, *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*
 Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* Smart PLS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin (X ₁)	0,824	0,854	0,874	0,545
Motivasi (X ₂)	0,796	0,820	0,862	0,560
Kepemimpinan (X ₃)	0,839	0,847	0,886	0,609
Kepuasan Kerja (Y)	0,804	0,810	0,865	0,563

Pada Tabel 6, dapat dilihat jika nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Hasil *inner model*

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model*. Hasil uji R² menunjukkan bahwa sebesar 0,762, yang mengartikan bahwa 76,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, kepemimpinan, motivasi dan 74,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Hasil pada pengujian *effect size* (f²) menyatakan variabel disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 0,256, variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,011. Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,964, setiap hasil mempunyai efek masing-masing. Hasil 0,256 memiliki pengaruh yang sedang, dan hasil 0,011 memiliki pengaruh yang lemah. Hasil 0,964 memiliki pengaruh yang tinggi, hasil analisis Q² menunjukkan bahwa nilai Q² lebih besar dari 0 (no1) menunjukkan nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,433 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping*.

Tabel 7. Hasil *path coefficient*
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.4

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik ((O/STDEV))	P-Values
Disiplin → Kepuasan Kerja	0,191	0,200	0,090	2,115	0,035
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,004	0,018	0,172	0,025	0,900
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,736	0,725	0,192	3,845	0,000

- Hipotesis 1: Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa jika variabel memiliki *t-statistics* sebesar 2,115 dan *p-values* sebesar 0,035. Dapat dikatakan bahwa *t-statistics* yang melebihi 1,96 dapat diterima dan *p-values* yang melebihi 5% atau 0,05% dapat diterima
- Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa jika variabel memiliki *t-statistics* sebesar 0,025 dan *p-values* sebesar 0,980
- Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa jika variabel memiliki *t-statistics* sebesar 3,845 dan *p-values* sebesar 0,000.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta
- Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta
- Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat saran yang kiranya bermanfaat bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran yang bisa diberikan sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan

- Perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan tersebut.
- Perusahaan juga harus memberikan motivasi-motivasi yang lebih lagi agar mampu menciptakan hasil-hasil yang bagus bagi perusahaan dan karyawan tersebut.

2. Saran untuk penulis berikutnya

Untuk penulis berikutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel yang belum ada di penelitian ini serta menambahkan indikator-indikator yang tepat sesuai dengan kondisi perusahaan dan menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini. Selain itu, penulis juga berharap mengeksplor variabel lain selain disiplin, kepemimpinan, motivasi untuk mengetahui seberapa puasny kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut.

REFERENSI

- Bunawan, I. & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Di PT X di Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>

- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Manakeke (2014). *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi, terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT PLN Wilayah Sultengtenggo Area Manado*, Volume 2, Nomor 3
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fiki Indrata Hidayat (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII*
- Hakim, Ahmad Alhakim (2020). *Effect of Motivation, leadership, and discipline on employees Perfomance (Case study of PT. Injakayu, Gunung Putri – Bogor)*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Duddy Dinantara (2020). *The Influence of Discipline, leadership and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta*, 243-252
- Rahmat Saragih, Mahir Pradana, Tri Indra Wijaksana, Yahya Arwiyah, Nurul Fadhillah (2021). *Antecedents of Work Performace: The Effect Of Leadership, Work Motivation and Discipline, Journal of Management Information and Decision Science , Volume 6*
- Riyanti, D. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon*. Skripsi IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Sandika, S. & Andani, K. W. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Kewirausahaan dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Valensia Angelina Wisti Dapu (2015). *The Influence of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado*
- Yanti Komala Sari (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Sari di Dumai*, Volume 6, nomor 2