

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUSTRACO ADIKREASI

Naufal Daffa¹⁾, Imam Muhtadin²⁾

^{1),2)}**Universitas Muhammadiyah Jakarta**

Email : naufaldaffa008@gmail.com

Abstract: *This research aims to test and analyze the influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Sustraco Adikreasi. The independent variables used are Leadership Style and Work Motivation, while the dependent variable is Performance. Data was collected by distributing questionnaires to 50 employees at PT Sustraco Adikreasi. The research method used is a quantitative associative method using primary data. The results show that Leadership Style is not significantly related to employee performance with a calculated t-value smaller than the t-table value ($2.34 > 2.03$) and a not significance value of $0.806 < 0.05$. Work Motivation is also not significantly related to employee performance with a calculated t-value greater than the t-table value ($1.305 > 2.03$) and a not significance value of $0.201 < 0.05$. Collectively, Leadership Style and Work Motivation are not significantly related to Employee Performance with a calculated F-value smaller than the F-table value ($1.059 > 3.28$) and a not significance value of $0.358 < 0.05$.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinana dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Variabel independen yang dipergunakan merupakan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $234 > 2,03$ dan nilai tidak signifikan $0,806 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,305 > 2,03$ dan nilai tidak signifikan $0,201 < 0,05$. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel $1,059 > 3,28$ dan nilai tidak signifikan $358 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari individu-individu dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan tenaga mereka demi tercapainya tujuan organisasi. SDM meliputi tenaga kerja, potensi individu, dan upaya yang diberikan dalam lingkungan kerja. Komponen SDM mencakup berbagai aspek kompetensi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan program pengembangan untuk mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

Dalam pengelolaan SDM, perusahaan berupaya menarik karyawan berbakat dan berkualitas melalui strategi rekrutmen yang efektif. Setelah proses rekrutmen dan seleksi, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka agar dapat berkontribusi secara optimal. Selain itu, manajemen kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian karyawan, memberikan umpan balik, dan merencanakan langkah-langkah peningkatan yang diperlukan. Pengelolaan SDM juga bertujuan untuk membangun budaya kerja yang positif, menjaga kesejahteraan karyawan, dan memelihara hubungan kerja yang harmonis. Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, memperkuat loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan motivasi kerja, yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi di tengah persaingan dan perubahan.

Dalam praktik pengelolaan SDM, manajemen berupaya menciptakan berbagai strategi motivasi, seperti pelaksanaan program pelatihan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier. Motivasi kerja yang optimal tidak hanya membantu mencapai target perusahaan, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya memupuk loyalitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang kuat menjadi elemen penting dalam pengelolaan SDM yang efektif, mendukung organisasi dalam mencapai produktivitas dan kinerja berkelanjutan di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Apabila sebuah organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta strategi organisasi tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya. Tujuannya agar organisasi dapat terus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat dicapai apabila karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yakni Gaya Kepemimpinan dan memotivasi kerja dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan dapat memaksimalkan kinerja para karyawan dengan memotivasi, memberi dorongan dengan bersama – sama antara karyawan di dalam organisasi.

PT. Sustraco Adikreasi merupakan Perusahaan swasta bergerak di sektor tools minyak bumi dan gas bumi , dengan kegiatan bisnis utama meliputi: produksi alat-alat pengeboran , penyewaan alat-alat pengeboran , jasa di bidang pengeboran , yang memiliki divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab terhadap divisi yang dia tangani. Sektor minyak dan gas merupakan bagian penting dari industri energi global yang memiliki peran signifikan dalam memenuhi kebutuhan energi dunia. Minyak dan gas berasal dari fosil organisme yang telah mengalami perubahan geologi selama jutaan tahun akibat tekanan tinggi di dalam lapisan bumi. Sumber energi ini banyak digunakan sebagai bahan bakar, seperti bensin, diesel, gas alam cair (LNG), dan berbagai produk lain yang mendukung sektor transportasi, industri, serta pembangkit listrik. Seiring kemajuan teknologi, proses ekstraksi minyak dan gas dari perut bumi, baik di daratan maupun laut dalam, semakin efisien dan memungkinkan eksplorasi di area yang sulit dijangkau.

Walaupun bernilai ekonomis tinggi, sektor minyak dan gas menghadapi tantangan besar terkait dampak lingkungan dan perubahan iklim. Emisi karbon dari pembakaran minyak dan gas menjadi penyebab utama pemanasan global. Selain itu, proses pengeboran, terutama di laut dalam, berisiko mencemari lautan dan merusak ekosistem. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan-perusahaan minyak dan gas mulai mengadopsi praktik-praktik yang berkelanjutan, seperti penggunaan teknologi rendah karbon dan investasi dalam energi terbarukan guna mengurangi ketergantungan pada minyak dan gas dalam jangka panjang.

Salah satu indikator yang diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT.Sustraco Adikreasi memiliki beberapa kendala seperti tidak optimalnya kinerja dan ke disiplin. Dalam dunia bisnis yang kompetitif. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil survey awal melalui wawancara terhadap beberapa karyawan

bahwa masih ada di antara mereka dalam menjalankan pekerjaannya sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga di indikasikan kinerja karyawan belum terlalu optimal. Pada sebuah table 1.1 ditunjukan suatu hasil penelitian kinerja pegawai. dan bisa kita lihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja
PT SISTRACO ADIKREASI
Periode 2021-2023

No	Keterangan	2021	2022	2023
1	Pelayanan	95	94	75
2	Integritas	95	90	70
3	Komitmen	90	87	75
4	Disiplin	90	85	75
5	Kerjasama	90	85	75

Sumber : PT. Sustraco Adikreasi

Pada Tabel 1.1 di atas, menunjukan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari sasaran kinerja karyawan dan perilaku kerja karyawan. Pada penilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama menurun dari bobot 90, menjadi 80 pada Penilaian Sasaran Pegawai (SKP) terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu. Dan di bawah ini adalah table. Standar nilai kerja PT. Sustraco Adikreasi periode 2021-2023

Tabel 1.2
Standar Nilai Kerja Karyawan
PT. SISTRACO ADIKREASI
Periode 2021-2023

Nilai	Kategori
0-60	Sangat Kurang Baik (SKB)
61-70	Kurang Baik (KB)

71-80	Cukup (C)
81-90	Baik (B)
91-100	Sangat Baik (SB)

Berdasarkan hasil survey awal pada PT SUSTRACO ADIKREASI ini diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum optimal di karena kan beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak dapat mencapai target. Faktor yang diduga mempengaruhi bentuk optimalnya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Salah satu masalah yang terjadi di PT. Sustraco Adikreasi terkait gaya kepemimpinan adalah ketidaksesuaian antara gaya pemimpin dengan kebutuhan tim, yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas. Misalnya, ketika seorang manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter atau terlalu berpusat pada kontrol, karyawan mungkin merasa kurang diberdayakan, terbatas dalam menyampaikan ide, atau merasa kontribusi mereka kurang dihargai. Kondisi ini dapat menurunkan keterlibatan karyawan dan meningkatkan tingkat turnover, karena karyawan merasa kurang memiliki ruang untuk berkembang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sofar Silaen, (2018, hal.23) menjelaskan desain penelitian merupakan desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan juga pelaksanaan penelitian. Dalam prosesnya, penelitian menggunakan metode sebagai panduan prosedur yang disesuaikan dengan fungsinya masing-masing.

Desain penelitian adalah rancangan kegiatan, pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Desain penelitian bertujuan untuk memberikan pedoman yang terstruktur dan jelas kepada penelitian dalam melakukan penelitiannya sehingga peneliti dapat melakukan penelitian sesuai pedoman yang ada.

Sampel

Berdasarkan beberapa jenis teknik pengambilan sampel di atas, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik sampling yang

dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel dalam teknik pengambilan sampelnya. Metode ini merupakan jenis sampling non probabilitas yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 50 responden, sehingga semua responden menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Data

A. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2).

Tabel 4. 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.175	10.088	
Gaya Kepemimpinan	.466	.100	.456
Motivasi Kerja	.479	.096	.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,175 + 0,466 X_1 + 0,479 X_2$$

- a = konstanta sebesar 4,175 artinya jika nilai variabel X_1 dan X_2 (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,175.
- b) B_1 = koefisien regresi sebesar 0,466, merupakan nilai yang berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Gaya Kepemimpinan (X_1), maka nilai variabel

Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,466 poin.

- c) B2 = koefisien regresi sebesar 0,479 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X₂) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,479 poin.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.585	4.843

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,602 atau 60,2%. Sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi dan variabel lainnya yang tidak dimasukan pada penelitian ini.

Tabel 4. 3
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.175	10.088		.414	.681
Gaya Kepemimpinan	.466	.100	.456	4.643	<,001
Motivasi Kerja	.479	.096	.488	4.966	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini:

Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ (2,011)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($4,643 > 2,011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($4,966 > 2,011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

Tabel 4. 4
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1664.089	2	832.044	35.473	<,001 ^b
Residual	1102.411	47	23.456		
Total	2766.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 35,473 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $35,473 > 3,20$. selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan

tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,643 < 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05% atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,966 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05% atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,643 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,966 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,643 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,966 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.
3. Variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Sustraco Adikreasi. Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 35,473 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $35,473 > 3,20$. selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

Saran

Dikarenakan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan dan sehingga nantinya dapat dikembangkan agar lebih baik lagi. Berikut ini beberapa saran yang dikemukakan yaitu:

1. Bagi Perusahaan PT. Sustraco Adikreasi
 - a. Berdasarkan temuan yang ada, gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengoptimalkan potensi karyawan melalui program motivasi kerja yang tepat. Oleh karena itu, PT. Sustraco Adikreasi harus terus menerapkannya, yang berarti menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan, program pelatihan yang berkelanjutan dan jelas dapat meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Studi lebih lanjut diperlukan untuk melihat apakah ada variabel yang secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengembangkan dan menambahkan variabel independen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Persindo.
- Alfandi. 2018. *Ciri - Ciri Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Amirullah. 2017. *Faktor - Faktor Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Alfabeta
- Creswell, J.W., & Creswell, J. D. 2024. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th ed. Sage Publications.
- Dewi Dian Ayunita. 2018. *Modul Uji Validitas Dan Realibilitas*. Yogyakarta. Aswaja Persindo
- Djam'an Satori & Aan Komariah. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta Aswaja Persindo
- Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hartoko dan Fauzun. 2020. *Mempengaruhi Bawahan Gaya Kepemimpinan*. Bandung Alfabeta
- Hendy Tannady. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta. Aswaja
- Imam Ghozali, . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. 2016. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja*. Jakarta. Salemba Empat
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. 2021. . . *Job Satisfaction behind Motivation: An Empirical Study in Public Health Workers*. Heliyon.
- Kitsios, F., & Kamariotou. 2021. *Faktor Gaya Kepemimpinan*. Heliyon
- M. Abdullah 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Persindo.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Tujuan Penilaian Kinerja*. Jakarta. Erlangga
- Mutiara. S. Panggabean. 2015. *Metode Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung Grafindo Persada
- Nur Indrianto & Bambang Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Pandi Afandi. 2018. *Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja*. Jakarta. Grafindo Persada
- Reitz dalam Rahayu dkk. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*.

Jakarta. Erlangga

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2020. *Organizational Behavior*. Pearson. New Jersey
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2018. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Sandu Siyoto & Ali Sodik, M. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Literasi Media Publishing.
- Santoso, Slamet. 2016. *Statistik Untuk Analisis Data Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sapurta. 2022. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Yogyakarta. Gosyen Publishing
- Sarwono Jonathan. 2014. *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn. 2015a. *Gaya Kepemimpinan*. New Jersey :John Wiley & Sons.
- Schermerhorn. 2015b. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2014. *Penilaian Kinerja*. Bandung. Alfabeta
- Sekaran, U. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th ed. Wiley.
- Setiana. 2022. *Aktifitas Peminan Dalam Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo
- Sofar Silaen. 2018. *Metologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis Edisi Revisi*. Jakarta: In media.
- Sugiyono. 2016. *Manajemen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi arikunto. 2019. *Populasi Dan Sampel*. Jakarta. Grafindo Persada
- Suharsimi Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. 14th ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutan Emir Hidayat Nasution. 2018. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Veithzal Rivai & Ella Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaenal Arifin. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ALFANDI. 2018. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA TANGGULANGIN KECAMATAN JATISRONO, KABUPATEN WONOGIRI." *JURNAL PENELITIAN DAN KAJIAN ILMIAH* 20:1–7.
- Marliani, Lina. 2019. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Duglas MC Gregor."

- Jurnal.Unigal.Ac.Id* 6(2):1–5.
- NAWAWI. 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *JOURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL* 01.
- SAPURTA, KUMALASARI. 2022. “Analisis Perilaku Konsumen Dalam Memutuskan Minimarket Sebagai Tempat Berbelanja.” *JURNAL REKAVASI* 1:40–45.
- Sugiyono. 2017. “METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN.” *Journal Manejemen* 10:1–12