

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Anisa Karomah Chalim ^{1*}, Rosento ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

* E-mail: anisachalim16@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 10-10-2023

Revision: 18-03-2024

Published: 28-03-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i4.41

A B S T R A K

Dengan kehadiran PT Telkom Akses, diharapkan bahwa perusahaan akan membantu meningkatkan akses broadband di Indonesia. Selain membangun jaringan merek yang luas, PT Telkom Akses juga menawarkan layanan Manajemen Operasi dan Pemeliharaan (O&M *Operation & Maintenance*) dan Layanan Terminal Alat (NTE). Menganalisis data dalam penelitian kuantitatif berarti mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami agar supaya bisa menyajikan apa yang didapatkan oleh orang lain. Hasil yang didapat pada pengujian variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi. Dinyatakan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil wawancara pada PT Telkom Akses Motivasi memang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun hal itu tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pengaruh walau hanya sedikit.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

*With the presence of PT Telkom Akses, it is expected that the company will help improve broadband access in Indonesia. In addition to building an extensive brand network, PT Telkom Access also offers Operation and Maintenance Management (O&M *Operation & Maintenance*) and Tool Terminal Services (NTE) services. Analyzing data in quantitative research means systematizing what is being researched and organizing the results of interviews such as what is being researched and organizing the results of interviews as what is done and understood in order to present what is obtained by others. The results obtained on testing the variables Influence of Leadership Style, Motivation. Stated simultaneously affects employee performance. From the results of interviews at PT Telkom Access Motivation, it does not have a significant effect on employee performance, but it does not rule out the possibility of a slight influence. With the presence of PT Telkom Access, it is expected that per.*

Acknowledgment

Keyword: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Telkom Akses Jakarta merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang sebenarnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia. PT Telkom Akses Jakarta menyediakan layanan pengembangan dan manajemen infrastruktur jaringan. Pendirian PT Telkom Akses Jakarta merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menyediakan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi setiap orang yang tinggal di Indonesia.

Strategi sumber daya manusia PT Telkom Akses Jakarta menekankan pada harmonisasi personel dan kompensasi sesuai portofolio bisnis yang berorientasi waktu. PT Telkom Akses Jakarta bermaksud untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi antar perusahaan dalam Telkom Group dan akan melanjutkan upaya tersebut. Nilai-nilai perusahaan yang ditetapkan. Hal ini dilakukan dengan menyusun rencana ketenagakerjaan untuk beberapa tahun ke depan dan rencana ketenagakerjaan tahunan yang memberikan informasi lebih rinci untuk mendukung perkembangan perusahaan.

PT Telkom Akses Jakarta berusaha untuk memberikan layanan yang terjamin kepada pelanggannya dengan menawarkan kualitas terbaik dalam hal kegunaan produk dan kualitas jaringan dengan harga yang kompetitif. Di PT Telkom Akses Jakarta, STO Tanjung Priuk sebagai organisasi jasa membutuhkan kemampuan pelayanan pelanggan yang maksimal dari karyawannya. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi mendukung pencapaian tujuan profesional dan pribadi dengan lebih baik.

Beberapa wawasan muncul dari penelitian ini yaitu, hasil kajian menunjukkan bahwa manajer PT Telkom Akses Jakarta sebagai pimpinan memposisikan karyawan tidak hanya sebagai bawahan, tetapi juga sebagai mitra kerja dan pelaksana tugas. Manajer PT Telkom Akses Jakarta ini lebih lanjut mengisyaratkan gaya kepemimpinannya dengan mengatakan bahwa kunci keberhasilan seorang manajer adalah pengawasan karena memungkinkan evaluasi, resolusi dan pengembangan yang tepat. Selain keterlibatannya dalam pengawasan, ia juga mengaitkan kesuksesan kepemimpinan dengan komunikasi.

Pemimpin diciptakan untuk membimbing, menginspirasi dan memberikan solusi atas

apa yang terjadi. Tujuan pengelola PT Telkom Akses saat mengelola orang adalah antusiasme, yaitu antusiasme terhadap pekerjaan. Antusiasme untuk bekerja menciptakan karyawan yang baik. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi penting untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Oleh karena itu PT Telkom Akses Jakarta membutuhkan karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi. Namun oleh karena itu kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, maka permasalahan motivasi kerja dapat dikaji dari aspek kepemimpinan. Atas pertimbangan inilah penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap pada PT Telkom Akses Jakarta yang berjumlah 48 karyawan. Kemudian sampel dibuat dengan menggunakan probability sampling, dalam penelitian ini digunakan teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data adalah metode pengumpulan data dalam penelitian melalui kuesioner yang dibagikan kepada beberapa karyawan PT Telkom Akses Jakarta. Analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda.

Hipotesis

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05 atau 5 % maka data tersebut dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas item pernyataan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), variabel motivasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.889	0.284	0,000	Valid
X1.2	0.908	0.284	0,000	Valid
X1.3	0.825	0.284	0,000	Valid
X1.4	0.904	0.284	0,000	Valid

Indikator	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.5	0.875	0.284	0,000	Valid
X1.6	0.886	0.284	0,000	Valid
X1.7	0.912	0.284	0,000	Valid
X1.8	0.890	0.284	0,000	Valid
X1.9	0.851	0.284	0,000	Valid
X1.10	0.852	0.284	0,000	Valid
X1.11	0.878	0.284	0,000	Valid
X1.12	0.909	0.284	0,000	Valid
X1.13	0.876	0.284	0,000	Valid
X1.14	0.877	0.284	0,000	Valid
X1.15	0.813	0.284	0,000	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan diatas (x1) diketahui dari 15 indikator, seluruh indikator memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang diartikan seluruh indikator telah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.902	0.284	0,000	Valid
X2.2	0.893	0.284	0,000	Valid
X2.3	0.830	0.284	0,000	Valid
X2.4	0.854	0.284	0,000	Valid
X2.5	0.827	0.284	0,000	Valid
X2.6	0.743	0.284	0,000	Valid
X2.7	0.765	0.284	0,000	Valid
X2.8	0.847	0.284	0,000	Valid
X2.9	0.955	0.284	0,000	Valid
X2.10	0.891	0.284	0,000	Valid
X2.11	0.897	0.284	0,000	Valid
X2.12	0.906	0.284	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel motivasi diatas diketahui dari 12 indikator, seluruh indikator memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang diartikan seluruh indikator telah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Signifikansi	Keterangan
Y1	0.877	0.284	0,000	Valid
Y2	0.869	0.284	0,000	Valid
Y3	0.883	0.284	0,000	Valid
Y4	0.899	0.284	0,000	Valid
Y5	0.913	0.284	0,000	Valid
Y6	0.843	0.284	0,000	Valid
Y7	0.944	0.284	0,000	Valid
Y8	0.859	0.284	0,000	Valid
Y9	0.944	0.284	0,000	Valid
Y10	0.888	0.284	0,000	Valid
Y11	0.887	0.284	0,000	Valid
Y12	0.901	0.284	0,000	Valid
Y13	0.867	0.284	0,000	Valid
Y14	0.839	0.284	0,000	Valid
Y15	0.882	0.284	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan diatas (y) diketahui dari 15 indikator, seluruh indikator memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang diartikan seluruh indikator telah valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	0,977	Reliabel
X2	Motivasi	0,966	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,979	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari gaya kepemimpinan sebesar 0,977. Nilai *cronbach alpha* variabel motivasi sebesar 0,966 dan nilai *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,979. Berdasarkan hasil tersebut diketahui *Cronbach alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa semua variabel reliabel atau konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92850385
Most Extreme Differences	Absolute	.254
	Positive	.254
	Negative	-.230
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 yang diartikan data residual regresi terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.112	2.920		.723	.473		
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	.821	.120	.822	6.858	.000	.117	8.534
Motivasi	.189	.154	.147	1.228	.226	.117	8.534

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,117 dengan nilai VIF sebesar 8,534. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yang diartikan tidak terjadi masalah multikolonearitas dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

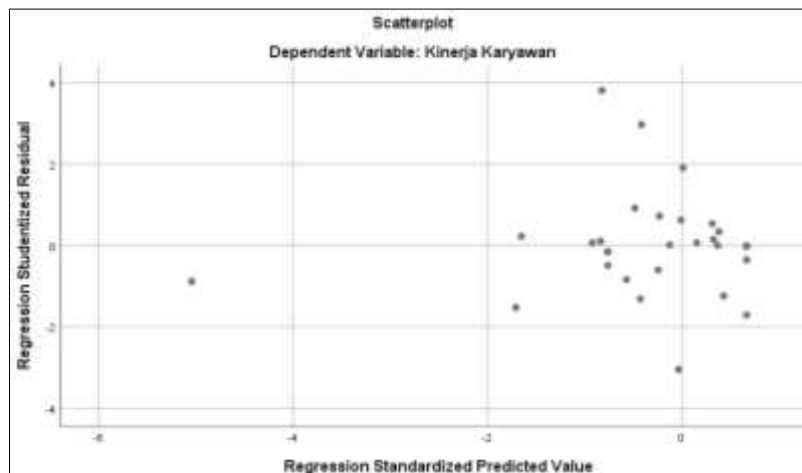
Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	2.112	2.920		.723	.473	
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	.821	.120	.822	6.858	.000	.117 8.534
	Motivasi	.189	.154	.147	1.228	.226	.117 8.534

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari data yang telah diuji ketahui dari tabel IV.10, dapat dilihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka data yang diperoleh dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Grafik 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas, diketahui titik-titik telah menyebar tanpa membentuk suatu pola yang diartikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.961 ^a	.924	.921	2.99287	2.061	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas, diketahui nilai durbin watson sebesar 2,061. Nilai dU untuk n = 48 dan k = 3 adalah 1,623 dan nilai 4-dU adalah 2,376 sehingga

didapatkan perhitungan $1,623 < 2,061 < 2,376$. Dikarenakan nilai durbin watson berada ditingah-tengah antara dU dan 4-dU maka disimpulkan tidak terjadi masalah autokorelasi dalam penelitian.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.112	2.920		.723	.473	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	.821	.120	.822	6.858	.000	
Motivasi	.189	.154	.147	1.228	.226	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 2,112 + 0,821 x_1 + 0,189 x_2 + e$$

Nilai persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 2,112 yang artinya jika nilai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi adalah nol (0) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,112.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,821 dan bernilai positif yang artinya setiap peningkatan 1 satuan pengaruh gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,821.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,189 dan bernilai positif yang artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,189.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4919.922	2	2459.961	274.632	.000 ^b
Residual	403.078	45	8.957		
Total	5323.000	47			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data diolah, 2023

Dari output terlihat bahwa F hitung sebesar 274,632 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan berdasarkan nilai probabilitas tersebut disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.112	2.920		.723	.473
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	.821	.120	.822	6.858	.000
Motivasi	.189	.154	.147	1.228	.226

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel pengaruh gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 6,858 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a atau diartikan bahwa secara parsial, variabel pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 1,228 dengan signifikansi sebesar 0,226 ($p > 0,05$) yang berarti menerima H_0 dan menolak H_a atau diartikan bahwa secara parsial, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.921	2.99287	2.061

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, diketahui bahwa nilai r^2 sebesar 0,924 atau 92,4% yang diartikan bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 92,4% dan 7,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang didapat pada pengujian variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,858 > 2,012$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kinerja karyawan lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan perusahaan. Karyawan menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan lebih diutamakan untuk dilaksanakan.

Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat pada pengujian variabel motivasi (X_2) yakni motivasi (X_2) dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,228 < 2,012$ dan nilai signifikan $0,226 > 0,05$. Yang artinya motivasi kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Oleh karena itu PT Telkom Akses Jakarta harus memperbaiki dan terus mendorong karyawan dengan memberikan *reward* dan *punishment* yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat pada pengujian variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ $274,632 > 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil wawancara pada PT Telkom Akses, motivasi memang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun hal itu tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pengaruh walau hanya sedikit. Salah satu contohnya yakni, menumpuk pekerjaan serta jika datang pekerjaan yang baru pekerjaan yang lama akan terbengkalai, hal itu terjadi karena kurangnya motivasi kerja.

Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini yang menunjukkan gaya kepemimpinan baik secara parsial mau-

pun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta, dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Dalam peningkatan motivasi kerja, perusahaan atau industri harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan industri atau perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan yaitu secara parsial, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Jakarta. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Akses Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Agustina, A. (2014). Pengaruh ekspor, impor, nilai tukar rupiah, dan tingkat inflasi terhadap cadangan devisa indonesia. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 4(2), 61-70. <https://doi.org/10.55601/jwem.v4i2.214>
- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Apandi, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 12(1), 61-74. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v12i1.463>
- Aprilliani, R. (2016). Analisis Pendapatan Dan Risiko Usahatani Padi Organik Dan Anorganik Di Kabupaten Pringsewu. Skripsi. Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cv. Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang*

Ekonomi Dan Sosial. Penerbit Andi.

- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizational Behavior, Structure, Processes (Edisi Keempat). Mc-Graw Hill Education.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Umsu Press.
- Kasmir. (2019). Analisis Laporan Keuangan: Vol. Cetakan Ke-12 (Edisi Pertama). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Eksis, 6(1), 1429-1439.
- Kusjono, & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia., 2(2).
- Lubis, M. S. (2018). Metodologi Penelitian. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mohyi, A. (2016). Teori Dan Perilaku Organisasi. Umm Press.
- Mulyono. (2018). Berprestasi Melalui Jfp Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu (Cetakan Pertama). Deepublish.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangarsari Utama Food Industry. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1).
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory And Practice (Edisi Delapan). Western Michigan University.
- Nur, R. A., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1).
- Permatasari, P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pikiran Rakyat Bandung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana), 2(1).

- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>.
- Rismayadi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amanda Brownies Pusat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 35-52. <https://doi.org/10.36555/almana.v2i1.122>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.
- S.P, H., & Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik Dengan Spss 24*. Pt. Alex Media Komputindo.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Pustaka Baru Press.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) . *Journal “Acta Diurna,”* Iii(3).
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6, 87–95.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14. <https://doi.org/10.31955/mea.v2i2.15>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah (Cetakan I)*. Multi Presindo.