



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora DKI Jakarta dan Banten

Didi Sunardi^{1*}, Risydah Munfaridah²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-09-2023) Revised (12-10-2023) Accepted (15-10-2023) Available online, (15-11-2023)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Haleyora Power DKI Jakarta and Banten. The method used is quantitative. The sampling technique used simple random sampling totaling 61 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumptions, regression analysis, correlation analysis, determination analysis and hypothesis testing. The results of this study show that (1) partially there is a significant influence between on the leadership style on employee performance at PT Haleyora Power DKI Jakarta and Banten; (2) partially there is a significant influence between on the work motivation on employee performance at PT Haleyora Power DKI Jakarta and Banten; (3) simultaneously the is simultaneous a significant influence between leadership style and work motivation of 53,1% on employee performance at PT Haleyora Power DKI Jakarta and Banten.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling berjumlah 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial terhadap pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten; (2) secara parsial terhadap pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora DKI Jakarta dan Banten; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 53,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Haleyora DKI Jakarta dan Banten.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan bertahan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Fread Fiedler (dalam Handayani dan Arrosid, 2021) kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya

*Corresponding author.
E-mail: azmiahiranty@gmail.com (First Author)

kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat. Gaya kepemimpinan yang ada saat ini di PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten masih menggunakan tipe kepemimpinan otoriter. Hal ini dikarenakan setiap pengambilan keputusan dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Selain faktor gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan tersebut, pengaruh motivasi kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:143) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan" Sedangkan menurut Afandi, (2018:23) "motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas". Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih baik dan produktif, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi cenderung bekerja kurang efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu kinerja dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Dimana hasil kerja karyawan tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dan pemberian kontibusinya pada ekonomi perusahaan

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif PT Haleyora Power DKI Jakarta dan Banten yang berjumlah 61 orang. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden dan data sekunder berupa literatur dan jurnal terkait permasalahan pada penelitian ini. Untuk memperoleh data, responden diberikan kuesioner untuk dijadikan sampel dalam penelitian dengan jumlah 61 orang. Dalam pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis ini digunakan untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	X1.1	0,431	0,252	Valid
	X1.2	0,554	0,252	Valid
	X1.3	0,510	0,252	Valid
	X1.4	0,690	0,252	Valid
	X1.5	0,493	0,252	Valid
	X1.6	0,383	0,252	Valid
	X1.7	0,288	0,252	Valid
	X1.8	0,497	0,252	Valid
	X1.9	0,450	0,252	Valid
	X1.10	0,534	0,252	Valid

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motiavsi Kerja

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2	X2.1	0,438	0,252	Valid
	X2.2	0,674	0,252	Valid
	X2.3	0,572	0,252	Valid
	X2.4	0,530	0,252	Valid
	X2.5	0,483	0,252	Valid
	X2.6	0,520	0,252	Valid
	X2.7	0,626	0,252	Valid
	X2.8	0,590	0,252	Valid
	X2.9	0,575	0,252	Valid
	X2.10	0,490	0,252	Valid

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y	Y.1	0,671	0,252	Valid
	Y.2	0,414	0,252	Valid
	Y.3	0,494	0,252	Valid
	Y.4	0,591	0,252	Valid
	Y.5	0,368	0,252	Valid
	Y.6	0,476	0,252	Valid
	Y.7	0,520	0,252	Valid
	Y.8	0,491	0,252	Valid
	Y.9	0,464	0,252	Valid
	Y.10	0,446	0,252	Valid

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan variabel X1, X2 dan Y diperoleh nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cornbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,615	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54807562
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,066

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,467	2,139
	Motivasi Kerja	0,467	2,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai Varians Inflation Factors atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 2,139. Sedangkan nilai *Tolerance Value* antara variabel X1 dan X2 sebesar 0,467 yang artinya kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,371	1,909		3,337	0,001
	Gaya Kepemimpinan	-0,080	0,067	-0,220	-1,195	0,237
	Motivasi Kerja	-0,024	0,055	-0,081	-0,440	0,661

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan nya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedasitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,040	3,664		4,105	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,647	0,089	0,688	7,276	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai konstan sebesar 15,040 dan nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,647. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi $Y = 15,040 + 0,647 X1$.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,511	3,085		6,649	0,000
	Motivasi Kerja	0,515	0,075	0,667	6,874	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai konstan sebesar 20,511 dan nilai koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,647. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi $Y = 20,511 + 0,515 X_2$.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen, yaitu X1 dan X2 terhadap variabel dependen (Y).

tabel 10. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,830	3,514		3,936	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,405	0,124	0,430	3,270	0,002
	Motivasi Kerja	0,273	0,102	0,353	2,685	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,830 + 0,405 X_1 + 0,273 X_2$. Maka diketahui nilai konsta yang bernilai positif sebesar 13,830 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,505 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,273, yang artinya jika variabel X1 dan X2 meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,405 dan 0,273.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkatan kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengukuran koefisien dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation Product Moment*.

Tabel 11. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,729 ^a	0,531	0,515	2,59164	0,531	32,856	2	58	0,000

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

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap gaya kepeimpinann (Y), serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,729 masuk pada rentang interval 0,60 – 0,799 kategori kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 12. Uji Koefisien Detreninasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,729 ^a	0,531	0,515	2,59164

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

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat dilihat nilai *R Square* koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,830	3,514		3,936	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,405	0,124	0,430	3,270	0,002
	Motivasi Kerja	0,273	0,102	0,353	2,685	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *t* hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,270 dengan *t* tabel 2,002 (*df* = 58) dengan tingkat signifikan 0,025. Maka *t* hitung > *t* tabel, artinya *H*_{a1} diterima. Angka sig variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan nilai *t* hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,685 dengan *t* tabel 2,002 (*df* = 58) dengan tingkat signifikan 0,025. Maka *t* hitung > *t* tabel, artinya *H*_{a1} diterima. Angka sig variabel motivasi kerja sebesar 0,009 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,357	2	220,678	32,856	0,000 ^b
	Residual	389,561	58	6,717		
	Total	830,918	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan bahwa nilai *F*_{hitung} ≥ *F*_{tabel} (32,856 > 3,156) dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan *H*_a diterima dan *H*₀ ditolak yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4. PENUTUP

Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,270 > 2,002$. Pada motivasi kerja juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,685 > 2,002$. Dan secara simultan terdapat Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $32,856 > 3,156$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Aulia Bayu Iswardana dan Bachruddin Saleh Luturlean (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Krakatau Daya Listrik Cilegon ISSN: 2355-9357 (2022)
- Bryan Johannes Tampi.(2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Jurnal Acta Diurna Vol.3, No.4 (2014)
- Busro, M. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group,
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: ALFABETA, CV.
- Feriyanto, Andri & Triana, Endang, Shyta. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta: Mediatara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad Hasbi dan Aria Aji Priyanti (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan ISSN: 2548-1398
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Sedarmayanti. (2014) Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunardi, D. (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan Puspitek Tangerang Selatan, Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1 no.1 130-140 (2021)
- Sutrisno, E. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No.1 59-70 (2018)
- Wandra Agus Cahyoo, (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Djahur Hamid, & Gunawan Eko Nurtjahjono *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.33 No.2 (2016)
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V.R., Hadad, M.D., & Ramly, M. (2017) Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada