



Dampak Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang

Sutaat Sutaat

Program Studi Kewirausahaan, Universitas Widya Husada Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Subali Raya No. 12 Krapyak Semarang

Korespondensi penulis: taatuwhs@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of motivation and leadership style together on performance and to determine the influence of motivation and leadership style partially on the performance of employees of the Kenanga Gemilang Foundation, Semarang. A leader in leading an organization should use existing human resources to achieve goals set by the organization. Employees are resources that can be utilized to achieve organizational goals as fully as possible, and this is very important for a leader to practice a leadership style that suits the organization. The results show that work motivation and leadership style have a positive and significant influence on employee performance. The magnitude of $F_{282,919}$ (R^2) is 0.953, with a coefficient of determination value of 0.953; thus, it can be interpreted that the magnitude of the influence of the two variables, motivation and leadership style, on performance is 95.3%, while the remaining 4.7% is influenced by other variables.*

Keywords: *Leadership Style, Performance, Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja serta mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang. Seorang pemimpin dalam memimpin organisasi seharusnya menggunakan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai merupakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan dalam mencapai tujuan organisasi semaksimal mungkin dan hal tersebut merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam mempraktikkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya $F_{282.919}$ (R^2) sebesar 0,953, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,953 maka, dapat diartikan besarnya pengaruh kedua variabel yang terdiri dari motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja 95,3 % sedangkan sisanya 4.7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses menangani berbagai masalah yang ada di kepegawaian yayasan. Manajer dan tenaga kerja lainnya dalam menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Jaya, Mukhtar and UA, 2020). Selain itu sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang berkualitas karena SDM sebagai perencana dan pelaksana. Hal tersebut dipertegas oleh (Luther, 2019), menyatakan bahwa SDM mempunyai peranan penting didalam suatu organisasi, oleh sebab

itu SDM sebagai suatu perencana, penentu tujuan organisasi tanpa peran manusia secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi maka hal tersebut tidak ada manfaatnya kalau tidak digerakkan oleh tenaga manusia (Lantara, 2019).

Sumber daya Manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Manusia berperilaku melakukan sesuatu karena adanya faktor penggerak dari dalam manusia itu sendiri atau yang lebih dikenal dengan istilah motif. Prilaku manusia pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Wirae Gunawan, Ferdinand and Achmad Syamsudin, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Marniati, 2020).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Desyantoro and Widhiastuti, 2021). Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja (Wijayanto, 2020).

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, hal tersebut didukung dengan penelitiannya Fathurahman yang mengatakan bahwa karyawan

yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan meningkat (Fathurahman, 2020). Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian (Fitrianto, 2020) yang memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan organisasi (Kadarisman, 2016). Indikator yang dipakai dalam penelitian ini mengarah pada pendapat dari Robbins (Miskiani and Bagia, 2020), (Efendi and Hardiyanto, 2021), (Mahadewi and Netra, 2020) yang menyatakan bahwa dimensi motivasi kerja terkait gaji dengan indikator gaji yang diterima karyawan dan gaji yang didapat karyawan sesuai dengan harapan karyawan, rekaan kerja dengan indikator keakaban karyawan dengan teman kerja dan sikap saling menggantikan pekerjaan dengan rekan kerja, kondisi kerja dengan indikator tempat fisik kerja karyawan dan kenyamanan ditempat kerja. Menurut (Rusdi, 2016) merupakan suatu kesadaran seseorang mematuhi segala ketentuan yang ada pada organisasi dan norma yang berlaku. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dikemukakan Priyono (2010) yang menyatakan jika motivasi kerja tinggi (meningkat) maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Teori yang diungkapkan tersebut didukung oleh penelitian Muhammad (2017) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Miskiani and Bagia, 2020).

Selain itu, gaya kepemimpinan merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi, sebab tanpa adanya peran seorang pemimpin maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dan seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena keberhasilan peran seorang pemimpin juga akan dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Efektivitas kepemimpinan timbul akibat adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akibat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, yang secara otomatis menimbulkan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan dan efektivitas kinerja merupakan tujuan atau goal dari semua perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Kemampuan manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi pada bawahannya akan menentukan efektivitas bekerja. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, kalau bawahan

telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu yang diinginkan organisasi (Sari and Susilo, 2018). Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan (Prayudi, 2020).

Motivasi merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu (Nurhikmah *et al.*, 2023) dan motivasi juga dapat diartikan sebagai ciri psikologis manusia yang memberi tingkat kontribusi kepada komitmen seseorang. Selain itu, motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai sebuah kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk mencapai suatu tujuan, jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja pada karyawan (Purwati and Muttaqiyathun, 2011).

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang dan motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain. Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekadnya untuk bekerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang (Hasnawati, Sapiri and Ruslan, 2021).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin dan memengaruhi para bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi karyawan dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan (Mulyasa; 2012: 118).

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-

aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Jaya, Mukhtar and UA, 2020).

Gaya kepemimpinan yang selama ini didefinisikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan istilah lain bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Yuliana, Arwin and Pratiwi, 2020). Gaya kepemimpinan diartikan sebuah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku bawahan atau orang lain (Abarina and Al-Ghoribi, 2015)

Rivai dan Mulyadi (Jaya, Mukhtar and UA, 2020), mengatakan bahwa gaya artinya sikap ,gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Abarina and Al-Ghoribi, 2015).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai (Hasnawati, Sapiri and Ruslan, 2021) dan Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara tertulis dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif (Miskiani and Bagia, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk tipe penelitian penelitian penjelasan (*explanatory study*) yaitu tipe penelitian untuk memahami fenomena atau masalah yang diteliti untuk mengetahui sifat pola fenomena dalam penelitian yang akan diteliti. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 40 pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data penelitian. Kuesioner disusun dengan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) skala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas maka langkah selanjutnya adalah memformalisasikan persamaan regresi. Sebagai mana dirumuskan dalam bab sebelumnya bahwa uji model merupakan suatu analisis yang sering digunakan dalam memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1 Hasil Uji Determinasi, Uji ANOVA, Uji Linier

Model Persamaan	R^2 Adj	F	Beta Std	Sig
Y=a+ b1X1+b2X2+b3X3+b4x4+e1 Y= Kinerja Pegawai	0,953	282.919		
X1= Motivasi Kerja			0,215	0,005
X2= Gaya Kepemimpinan			0,965	0,000

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Model summary diatas menunjukkan diperoleh Adjusted R Square 0,953, berarti 95,3% perubahan dari variabel laba perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan diluar model tersebut.

Hasil ANOVA atau F test menunjukkan bahwa uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 282,919 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi kriteria *goodness of fit*

Dari formulasi persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dengan nilai sig 0,005 > 0,05 artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang dan variabel gaya kepemimpinan dengan sig 0,000 < 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya koefisien korelasi antara motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih besar dari 0,05 (0,005 > 0,05) maka hipotesis diterima artinya motivasi dapat meningkatnya kinerja pegawai. Ini sesuai dengan penelitian (Septiawan, 2021), (Hidayat, 2021), (Jaya, Mukhtar and UA, 2020), (Siti Khofifah Nurjanah and Rini Lestari, 2022), (Fachreza, Musnadi and Majid, 2018), (Komariah, Siregar and Agustin, 2022), (Hariyanto, Indrawati and Muninghar, 2021), (Kirani and Bagia, 2021) dan (Nurdin *et al.*, 2021) mengatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) artinya hipotesis diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini sesuai dengan penelitiannya (Sahlan, 2020), (Putra, 2021), (Yuliana, Arwin and Pratiwi, 2020), (Inna Nisawati Mardiani and Yon Darwis Sepdiana, 2021), (Sri Handayani, 2018), (Rosalina and Wati, 2020), (Wirae Gunawan, Ferdinand and Achmad Syamsudin, 2022), (Agustin, Suharso and Sukidin, 2019), (Sularmi, Septiani and Rahayu, 2022), (Husain *et al.*, 2022), (Anita, 2022), (Shahara and Rahmawati, 2021), (Husain, 2019), (Putra, 2021), dan (Andayani and Soehari, 2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Kenanga Gemilang Semarang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kenanga Gemilang Semarang dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kenanga Gemilang Semarang.

DAFTAR REFERENSI

- Abarina, D.H. and Al-Ghoribi, A.S.H. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan matahari departemen store tunjungan plaza surabaya', *Jurnal Administrasi Bisnis*, pp. 1–30.
- Agustin, A.P., Suharso, P. and Sukidin, S. (2019) 'STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO', *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1). Available at: <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>.
- ANDAYANI, A.A. and Soehari, T.D. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan', *Akademika*, 8(02). Available at: <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>.
- Anita, Y. (2022) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK BNI SYARIAH KC.MIKRO KM 12 PALEMBANG', *Jurnal Manajemen*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.511>.
- Desyantoro, I. and Widhiastuti, H. (2021) 'Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening', *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1). Available at: <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>.

- Dr. M. Kadarisman (2016) 'Manajemen Kompensasi', Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman, 3, pp. 1–467.
- Efendi, S. and Hardiyanto, E.H. (2021) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening', FOCUS, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>.
- Fachreza, Musnadi, S. and Majid, M.S.A. (2018) 'Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh', Jurnal Magister Manajemen, 2(1).
- Fathurahman, F.M. (2020) 'PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG', Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.324>.
- Fitrianto, I. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara', Journal Stiemkop, 3(1).
- Hariyanto, H., Indrawati, M. and Muninghar, M. (2021) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN RS AISYIYAH BOJONEGORO', Jurnal Mitra Manajemen, 5(4). Available at: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>.
- Hasnawati, Sapiri, M. and Ruslan, M. (2021) Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja.
- Hidayat, A. (2021) 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(1).
- Husain, B.A. et al. (2022) 'Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan', JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1). Available at: <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>.
- HUSAIN, B.A. (2019) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA', JURNAL SeMaRaK, 2(3). Available at: <https://doi.org/10.32493/smk.v2i3.3488>.
- Inna Nisawati Mardiani and Yon Darwis Sepdiana (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1). Available at: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>.
- Jaya, N., Mukhtar, A. and UA, A.N.A. (2020) 'Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2(1), pp. 35–43. Available at: <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>.
- Kirani, K.D.B. and Bagia, I.W. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort', Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2). Available at: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27710>.

- Komariah, N., Siregar, R. and Agustin, D. (2022) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMK PKP 1 DKI JAKARTA', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>.
- Lantara, I.W.A. (2019) 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. INDONESIA TOURISM DEVELOPMENT CORPORATION (ITDC)', *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1). Available at: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20093>.
- Luther, G. (2019) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 952–962.
- Mahadewi, I.A.P.I. and Netra, I.G.S.K. (2020) 'PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN SATRIYA COTTAGE KUTA', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12). Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i12.p03>.
- Marniati, A. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', p. 2.
- Miskiani, K.A. and Bagia, I.W. (2020) 'Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja', *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), pp. 120–129.
- Nurdin, N. et al. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru', *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), pp. 137–148.
- Nurhikmah, N. et al. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Bisnis Islam Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Muara Bulian', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2). Available at: <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3535>.
- Prayudi, A. (2020) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI)', *JURNAL MANAJEMEN*, 6(2).
- Purwati, S. and Muttaqiyathun, A. (2011) 'Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta', *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, p. 70. Available at: <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>.
- Putra, R. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan', *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 5(2). Available at: <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>.
- Rosalina, M. and Wati, L.N. (2020) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). Available at: <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>.

Rusdi, Z. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Saâ€TMadah, V.N. and Septiawan, B. (2021) 'PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN KCP BLITAR', *Media Mahardhika*, 20(1). Available at: <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i1.319>.

Sahlan, S. (2020) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH BAROKAH SEMBILAN BINTANG MADANG SUKU 1 OKU TIMUR', *Jurnal AKTUAL*, 18(1). Available at: <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.52>.

Sari, O. and Susilo, H. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening', *Management Analysis Journal*, 4(1).

Shahara, N.P. and Rahmawati, N.I. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).

Siti Khofifah Nurjanah and Rini Lestari (2022) 'Pengaruh Pemberian Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1). Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.461>.

Sri Handayani (2018) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. CABANG BIAK', *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 13(1). Available at: <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.57>.

Sularmi, L., Septiani, F. and Rahayu, S. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kanmogroup Di Jakarta (Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice)', *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1). Available at: <https://doi.org/10.32493/drj.v5i1.17901>.

Wijayanto, I. (2020) 'March 2020 Revised: 20', *The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Job Satosfication On Employee Performance*, 1(4), pp. 492–502. Available at: <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>.

Wirae Gunawan, Ferdinand and Achmad Syamsudin (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas', *Journal of Environment and Management*, 3(1). Available at: <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>.

Yuliana, Y., Arwin, A. and Pratiwi, J.D. (2020) 'Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)', *BISMA Cendekia*, 1(1).