

**IMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ATAS  
KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PADAT KARYA DI BOGOR**  
**(IMPACT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN LABOR-INTENSIVE INDUSTRIES IN BOGOR)**

Oleh:

**Dede Mulyana<sup>1)\*</sup>; Angka Utama<sup>2)</sup>; Widodo<sup>3)</sup>; Cecep<sup>4)</sup>**

[ddmcikeas2@gmail.com](mailto:ddmcikeas2@gmail.com)<sup>1)</sup>; [angkautama@stieipwija.ac.id](mailto:angkautama@stieipwija.ac.id)<sup>2)</sup>; [widodomursanah@gmail.com](mailto:widodomursanah@gmail.com)<sup>3)</sup>;

[cecep\\_sidin@yahoo.co.id](mailto:cecep_sidin@yahoo.co.id)<sup>4)</sup>

Universitas IPWIJA<sup>1,2,3,4)</sup>

\*Corresponding Author

**ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini untuk melakukan uji dampak gaya kepemimpinan juga motivasi kerja atas kinerja karyawan di industri padat karya di Bogor. Maka pada pelaksanaannya digunakan metode deskriptif, melakukan uji (butir pernyataan, korelasi, regresi simpel dan ganda, determinan, serta parsial, simultan). Keluaran regresi diperoleh ada dampak yang nyata antara gaya kepemimpinan atas variabel kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan yang baik mampu menaikkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh kuat atas kinerja karyawan. Hasil uji regresi diperoleh ada dampak yang nyata (signifikan) motivasi atas kinerja karyawan. Artinya semakin baiknya motivasi akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif atas kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The influence of leadership style and work motivation on employee performance manufacturing industry in Bogor. To apply these objectives, descriptive analysis methods, validity tests, reliability tests, correlation tests, simple regression, multiple regression, determinant tests, and partial and simultaneous tests are used. Regression obtained that there is a strong effect between leadership style on employee performance variable. A good leadership style will improve employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. The results of the regression analysis obtained that there is a significant (significant) influence on the motivation variable on the employee performance variable.*

**Keywords:** corporate social responsibility, entrepreneurship orientation, SME innovation

## **PENDAHULUAN**

Dalam pengamatan peneliti terkait gaya kepemimpinan yang ada didalam perusahaan yang sangat rendah sekali terkait responsive dan minimnya penghargaan terhadap setiap karyawan yang bila mana itu dilakukan diimplementasikan terhadap karyawannya, akan membuat naiknya tingkatan kinerja terhadap karyawan tersebut. Karena pimpinan adalah panutan yang punya sorot terdepan terhadap suatu organisasi sehingga setiap perubahan yang pertama harus dimulai dari tingkat atas yaitu pemimpin (Fathoni, 2006).

Sehingga dengan suksesnya sebuah visi misi tersebut akan menghadirkan keuntungan finansial atau serta pangsa pasar semakin meningkat dibandingkan pesaing sekitar lainnya. Tapi jika sebaliknya perusahaan salah dalam mengelola dan memberikan arahan kepada karyawan maka akan menjadi potensi hasil kinerja karyawan tersebut tidak maksimal dan tidak sesuai harapan perusahaan tersebut (Amstrong, 1998)

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat berperan sangat dominan dalam kehidupan sebuah organisasi yang mencapai keberhasilan dalam setiap rencana tujuannya, dapat dipastikan setiap perusahaan pasti akan mencari seorang pemimpin yang efektif dan dapat membawa organisasinya dalam ketujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Dari hasil observasi, penelitian yang dilakukan pada industri manufaktur padat karya di Kabupaten Bogor, bahwa tingginya mutu kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh kepada keberhasilan terus dikembangkan dan dibantu dengan adanya karyawan-karyawati yang rajin dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaannya (Aziz & Irjayanti, 2014). Menurut pernyataan di atas terdapat ada permasalahan yang sangat terlihat dari pengaruhnya gaya kepemimpinan yang kurang baik, dimulai dari cara berkomunikasi terhadap karyawannya yang kerap sering kali membuat berkurangnya semangat karyawan di industri manufaktur padat karya

Kabupaten Bogor dalam bekerja, kurang ketegasan dalam memerintahkan karyawan dan mengambil keputusan dalam suatu masalah yang muncul dalam permasalahan pekerjaan, kurangnya penghargaan atau reward kepada karyawan-karyawatnya, bahkan keegoisan yang sangat menonjol membuat beberapa karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka masing masing.

Selanjutnya pentingnya motivasi dalam sebuah organisasi yang ingin mencapai keberhasilan dalam kinerja setiap karyawan pun sangat rendah atau minim, sehingga kurangnya semangat dari setiap anggota organisasi dalam menjalankan setiap tugasnya. (Shanty & Mayangsari, 2019). Dalam sebuah organisasi terlebih khusus kepada atasan yang menjadi pemimpin dari anggotanya motivasi sangatlah penting untuk menunjang semangat kesenjangan setiap kinerja. Sehingga setiap karyawan-karyawati di Koperasi Simpan Pinjam Mulya Bhakti Bogor memiliki niat dan tujuan untuk sama sama memberhasilkan sebuah perusahaan tersebut, karena suksesnya sebuah perusahaan adalah tanda dari sehatnya hubungan antara karyawan dan atasannya, pimpinannya dalam sebuah perusahaan terlepas dari mantapnya tehnik cara mereka masing masing bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan uji dampak gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan di industri padat karya di Kab. Bogor, melakukan uji dampak motivasi kerja atas kinerja karyawan di industri padat karya di Kab. Bogor, dan melakukan uji dampak gaya kepemimpinan serta motivasi kerja atas kinerja karyawan Industri padat karya di Kab. Bogor.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Manajemen**

Mengatur dan melaksanakan suatu hal memerlukan seni sesuai asal kata manajemen kosa kata Perancis kuno "management" yang artinya seni, atas

dasar tersebut kita mengenal manajemen sebagai seni dalam mengatur suatu hal.

Robbins menyatakan, manajemen terkait dalam melakukan pengawasan, koordinasi aktifitas kerja agar lebih efektif dan efisien. Kemudian Aziz dan Irijayanti (2014) menyebutkan bahwa seni manajemen terkait pemantauan secara menyeluruh.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegunaan manajemen yang dijelaskan Hasibuan et al. (2016), manajemen sumberdaya manusia yang sebagai berikut: sebagai tindakan melakukan (rencana, organisasi, arah, kendali, pemenuhan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian).

### **Gaya Kepemimpinan**

Ada ciri khas yang terdapat dari setiap pemimpin yang kita sebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai ciri khas seorang pemimpin dalam melihat bawahannya melalui tindak-tanduk dan sifatnya. kepemimpinan dapat menjadi gerbong dalam mendorong unit penggerak untuk menggapai keinginan organisasi.

Menurut Robbins (2006) menyatakan sebagai berikut. Gaya kepemimpinan terkandung sifat, adat, tipikal watak serta teperamen keperibadian dari pemimpin yang menjadi ciri khasnya. Menurut Robbins (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan termasuk norma tingkah dan laku yang dipakai seseorang saat orang hendak mempengaruhi orang lain atau bawahan.

### **Motivasi**

Indikator motivasi yang diutarakan Hasibuan et al. (2019) yaitu 1) kebutuhan fisiologi, adalah jenjang tersusun dari kebutuhan dasar manusia yaitu pangan, sandang, papan, udara, istirahat. 2) Kebutuhan rasa aman, merupakan kelanjutan dari fisiologi manusia, kebutuhan akan keamanan, keamanan dari marabahaya dan kemarabahayaannya pada aktifitas kerjanya. 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan manusia dalam berbaur dan melakukan hubungan

dengan kelompok sosial, kelompok kerja, melakukan rekreasi. 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan terkait pengakuan ingin dihargai atas hasil kerjanya, akan kemampuan juga keahlian dan keefektifan kerjanya. 5) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan jenjang tertinggi dari kebutuhan manusia atas aktualisasi kemampuan, keahlian dan potensi dirinya atas keseluruhan cermin kehidupannya.

### **Kinerja**

Menurut Meyer et al. (2015) kinerja adalah hasil akhir dari segi kualitas dan jumlah yang diraih pekerja dalam fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Simamora (2015) output dan keluaran yang dihasilkan pekerja yang mampu diukur terkait proses di organisasi

Menurut Danish dan Usman (2010) faktor pembentuk kinerja sebagai berikut. a) Tepat waktu dalam pelaksanaan tugas, merupakan tata kelola lini waktu dalam penyelesaian tugas. b) Pengaturan jam kerja, merupakan kepatuhan karyawan mengikuti jam kerja masuk dan pulang. c) Tingkat kehadiran, yaitu akumulasi absensi dalam sebulan terkait kehadiran karyawan. d) Kerjasama antar karyawan, merupakan kecakapan karyawan untuk bekerja dalam tim dan interkasi dengan rekan untuk mencapai hasil optimal. e) Kepuasan kerja, merupakan perasaan puas karyawan dengan pekerjaan yang di embannya.

### **Pengajuan Hipotesis**

#### ***Impak Gaya Kepemimpinan atas Kinerja Karyawan***

Arikunto (2013) dan penelitian yang dilakukan Andiyanto dan Darmastuti (2011) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Bogor. Hasil uji regresi penelitian menghasilkan temuan atas kinerja yang dipengaruhi kepemimpinan. *H1: Terdapat impak gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan pada industri padat karya di Kab. Bogor.*

### Impak Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan

Namun kemudian penelitian dari Dewi (2022) uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan serta motivasi tidak signifikan impaknya terhadap kinerja karyawan.

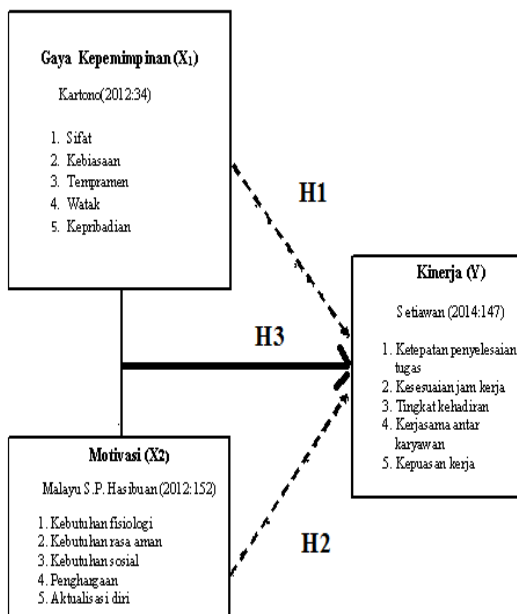
*H2: Terdapat impak motivasi kerja atas kinerja karyawan pada industri padat karya di Kab. Bogor.*

### Impak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi atas Kinerja Karyawan

Tampi (2014) penelitian yang dilakukannya atas gaya kepemimpinan dan motivasi pada kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk, uji t menunjukkan memiliki pengaruh atas kinerja karyawan impak secara positif dan nyata kuat atas kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Anugrah Raharjo, koefisien determinasi menunjukkan penguatan secara positif antara motivasi dan kinerja (Permanasari, 2013). Secara parsial motivasi memiliki impak positif dan nyata kuat atas kinerja (Hasibuan et al., 2019)

*H3: Terdapat impak gaya kepemimpinan serta motivasi atas kinerja karyawan pada Industri padat karya di Kab. Bogor*

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, analisis regresi linier berganda menghasilkan temuan faktor yang paling memiliki impak atas kinerja pegawai yaitu kepemimpinan (Reza & Dirgantara, 2010). Motivasi memiliki impak positif atas kinerja demikian juga disiplin (Tampi, 2014). Merujuk dari hipotesa tersebut di atas maka model penelitian seperti di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian  
Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2022

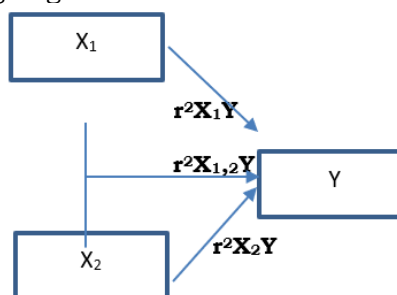
## METODE PENELITIAN

### Sampel Penelitian

Sampel dari populasi yang dilakukan dalam objek penelitian, adalah pekerja pada industri manufaktur industri padat karya di Kabupaten Bogor 100 pekerja, dengan melalui quuestioner pada 135 pekerja, dan yang masuk data sebanyak 40 data yang bisa diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS sebagai pengolah data, tipe penelitian adalah quantitative.

### Rancangan Pola Penelitian

Rancangan pola penelitian sesuai dengan gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Rancangan Pola Penelitian  
Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2022

## Operasionalisasi Variabel

Penjabaran hitungan variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel                                        | Indikator                                                                                                  | Skala              |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)<br>(Hasyim et al., 2019) | 1. Kinerja<br>2. Ciri-ciri<br>3. Spesialisasi<br>4. Keandalan dan<br>5. Daya Tahan                         | Likert dan Ordinal |
| Motivasi (X2)<br>(Paeno, 2018)                  | 1. Sifat<br>2. Adat<br>3. Tempramen<br>4. Watak<br>5. Kepribadian                                          | Likert dan Ordinal |
| Kinerja (Y)<br>(Sriutami et al., 2021)          | 1. Ketepatan date line tugas<br>2. Kesesuai waktu kerja<br>3. absensi<br>4. Team Work<br>5. Kepuasan kerja | Likert dan Ordinal |

## Metode Analisis

Analisis kuadrat kesalahan terkecil (Ordinary Least Square/ OLS) yaitu regresi ganda. Olah data yang dilakukan menggunakan software SPSS (Mulyanto & Wulandari, 2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Produk (X1)

Untuk Uji Valid dengan 10 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu hasilnya valid. 10 butir pernyataan yang diuji pada motivasi kerja (X2) dinyatakan valid. Sebab dari 10 butir pernyataan menghasilkan poin yang sudah di atas 0,316. 10 butir pernyataan yang diuji pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. Sebab dari 10 butir pernyataan menghasilkan poin di atas dari 0,316.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel               | Cronbach Alpha | Kriteria | Ket.            |
|------------------------|----------------|----------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,893          | 0,8-1,0  | Baik / Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2)    | 0,889          | 0,8-1,0  | Baik / Reliabel |
| Kinerja (Y)            | 0,944          | 0,8-1,0  | Baik / Reliabel |

Sumber: Olahan Data Tahun 2022

Dari tabel di atas terlihat Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari standar (0,8-1,0) sehingga dapat disimpulkan data seluruh variabel adalah baik / reliabel.

## Uji Normalitas

Keluaran dari uji ini dalam penelitian yaitu sebagaimana pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

|                                  |                          | Gaya Kepemimpinan | Motivasi Kerja    | Kinerja Karyawan  |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                |                          | 40                | 40                | 40                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | 35,81             | 37,02             | 37,81             |
|                                  | Std. Deviation           | 5,328             | 4,169             | 4,979             |
|                                  | Most Extreme Differences | Absolute          | ,087              | ,065              |
|                                  | Positive                 | ,087              | ,065              | ,079              |
|                                  | Negative                 | -,077             | -,056             | -,088             |
| Test Statistic                   |                          | ,087              | ,065              | ,088              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                          | ,075 <sup>c</sup> | ,200 <sup>d</sup> | ,067 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Multikolinieritas

Gaya Kepemimpinan(X1) dan Motivasi Kerja (X2), sebesar 0,941 tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. | Collinearity Statistics |     |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|-------------------------|-----|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |      | Tolerance               | VIF |
| 1 (Constant)   | 27,558                      | 8,815      |                           |       | 4,044 | ,000 |                         |     |
| G.KEPEMIMPINAN | ,104                        | ,147       | ,117                      | ,710  | ,482  | ,941 | 1,082                   |     |
| MOTIVASI       | ,276                        | ,240       | ,189                      | 1,150 | ,257  | ,941 | 1,082                   |     |

a. Dependent Variable: KINERJIA

## Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebagai berikut. Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 3,556 kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan nyata kuat atas kinerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Nilai t hitung motivasi sebesar 1,910. Motivasi memiliki dampak positif dan nyata kuat atas kinerja Karyawan. Hipotesis kedua (H2) diterima. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diproyeksikan dengan kinerja karyawan memiliki dampak yang nyata kuat bersama atas kinerja karyawan. F hitung sebesar 17,080 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

### **Analisis Koefisien Determinasi Berganda**

Dalam penelitian ini diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,371 yang merupakan pengkuadratan dari R = koefisien korelasi yakni  $0,609 \times 0,609 = 0,371$ , yang dalam hal ini berarti 37,1% kinerja karyawan dapat diutarakan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan selebihnya sebesar 62,9 % diuraikan oleh faktor lain di luar penelitian.

### **Persamaan Regresi**

Dari hasil uji regresi linear berganda, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 17,378 + 0,315X_1 + 0,322X_2$$

dapat diinterpretasikan menjadi nilai konstanta 17,378 menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai nol, maka besarnya kinerja karyawan bernilai 17,378. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,315, mengandung arti bahwa kenaikan setiap 1 gaya kepemimpinan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,315. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,322 yang mengandung arti bahwa kenaikan setiap 1 motivasi, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,322.

### **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan (X1) memiliki dampak yang nyata kuat atas kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh atasan memiliki dampak positif dan nyata kuat atas kinerja karyawan. Besarnya dampak gaya kepemimpinan atas peningkatan kinerja karyawan disebabkan karena kenyamanan terhadap atasan, adanya motivasi dalam diri, output analisa penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan memiliki dampak positif dan nyata kuat atas kinerja karyawan  $R^2 = 0,371$  atau 37,1% dan  $t_{hitung} = 3,556 > t_{tabel} 1,675$  dengan probabilitas =  $0,001 < 0,5$ , menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan atasan diperbaiki, maka

dapat meningkatkan kinerja karyawan bekerja.

Motivasi (X2) memiliki dampak atas kinerja karyawan (Y) positif dan nyata kuat dengan besaran kontribusi  $R^2 = 0,253$  atau 25,5% diperlihatkan melalui hasil signifikansi yakni  $t_{hitung} = 1,910 > t_{tabel} 1,675$  dengan probabilitas =  $0,000 < 0,5$ . Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F hitung  $17,080 > F_{tabel} 3,18$ , pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Angka koefisien determinasi sebesar 0,401, yang dalam hal ini berarti 37,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 62,9 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti, antara lain kedisiplinan, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain.

Berdasarkan temuan dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pada setiap karyawan mempengaruhi kinerja mereka secara positif dan signifikan. Hal ini disebabkan mereka ingin sekali menunjukkan kinerja di masa mendatang dengan lebih baik lagi untuk mendapatkan kebutuhan dan kelayakan di masa mendatang.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data-data dan informasi serta analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi atas kinerja karyawan, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak yang positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1998). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penterjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur. Universitas Diponegoro.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. (2021). Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance through Work Satisfaction as a Mediation (Study on Employees of PT International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 979–1002. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A. M., & Iryanti, M. (2014). *Manajemen*. Badnung: Mardika Group.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Dewi, N. U. R. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Bimu Sukarame Bandar Lampung. UIN Raden Intan Lampung.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S., Nugroho, L. E., Santosa, P. I., & Kusumawardani, S. S. (2016). A Proposed Model for Detecting Learning Styles Based on Agent Learning. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 11(10).
- Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78–86.
- Hasyim, N. A., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Pandaan Migas di Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(1), 77–89.
- Meyer, G., Brünig, B., & Nyhuis, P. (2015). Employee Competences in Manufacturing Companies – An Expert Survey. *Journal of Management Development*, 34(8), 1004–1018. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2014-0056>
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Mustakim, U. S. (2020). Efektivitas Pembelajaran di Era New Normal terhadap Hasil Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Matematika Diskrit: Effectiveness of Discrete Mathematics Learning in New Normal Era on Student's Learning Achievement. *Uniqbu Journal of Exact Sciences*, 1(1), 41–45.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Agra Energi Indonesia. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT

- Sinar Santosa Perkasa  
Banjarnegara. Universitas  
Diponegoro.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Campbell, T. T. (2010). *Organizational Behavior*. NJ: Pearson Education Limited.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Simamora, B. H. (2015). The Impact of Request Tracker Application as Knowledge Management System on Employee Performance. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 76(2).
- Sriutami, N. K. L., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Penyidik Ditreskrimsus Polda Bali. *Values*, 2(2).
- Sugiyono. (2008). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).