

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BGR LOGISTIC MEDAN

Imam Ahmad Fahreza

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Supar Wasesa

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Julkarnain

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis : imamahmad.f02@gmail.com, Suparwasesa@fe.uisu.ac.id, julkarnain@fe.uisu.ac.id

Abstract This study examined three variables: the effect of leadership style on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the joint effect of leadership style and work motivation on employee performance. This study sought to analyse the influence of leadership style on employee performance and the correlation between leadership style, work motivation, and employee performance. 40 employees engaged in this study. This study employed descriptive analysis and multiple linear regression analysis for data collection. The results demonstrated that employees' leadership style and work motivation both positively and significantly affected their performance, and that the combination of leadership style and work motivation had a positive and significant effect on overall employee performance.

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

Abstrak. Studi ini mengkaji tiga variabel: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh gabungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan korelasi antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sebanyak 40 karyawan terlibat dalam studi ini. Studi ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, dan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia kini krusial bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Setiap organisasi menginginkan karyawan yang berkualitas tinggi; oleh karena itu, penting untuk menghargai mereka dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya. Sumber daya manusia sangat diperlukan dan berperan krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, terlepas dari kecanggihan instrumen yang digunakan. Manusia merupakan katalis utama

dalam setiap aktivitas operasional di dalam perusahaan (Penuindoong dkk., 2021). Manajemen yang efisien sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap organisasi. Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa seorang pemimpin, karena peran kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan kinerja puncak. Kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai gaya kepemimpinan akan memengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam memenuhi tanggung jawabnya (Andayani, 2020).

Pemimpin memiliki kapasitas untuk mengevaluasi kekuatan, kekurangan, peluang, dan ancaman mereka sendiri. Seorang pemimpin yang cakap dapat menginspirasi orang-orang untuk menumbuhkan optimisme, rasa percaya diri, dan dedikasi yang kuat terhadap tugas mereka, sehingga memudahkan pencapaian tujuan dan misi organisasi. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi harus dengan tekun berfokus pada pembinaan, inspirasi, dan bimbingan seluruh personel di lingkungannya untuk mencapai stabilitas dan produktivitas organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi (Kiranie dkk., 2023). Keefektifan suatu organisasi pemerintahan sangat bergantung pada kinerja personelnnya, yang berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap entitas tersebut. Penilaian kinerja menilai efikasi personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Instansi dapat memanfaatkan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan atau hasil kerja mereka. Penilaian kinerja dapat diamati melalui proses kerja, yang menunjukkan keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka (Hasyim, 2021). Setiap perusahaan membutuhkan motivasi. Motivasi kerja yang tinggi akan menginspirasi orang untuk terlibat dengan antusias dalam tugas mereka dan berdampak positif pada organisasi. Meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian remunerasi yang memadai, sebuah tanggung jawab yang dapat diemban oleh pemerintah. Motivasi karyawan secara signifikan memengaruhi disiplin kerja mereka, karena mereka yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung untuk melakukan tugas mereka secara efektif dan disiplin. Sinungan menegaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong seorang karyawan untuk mengerahkan upaya yang besar, yang mengarah pada peningkatan disiplin kerja (Bagia 2020). Hal ini dikuatkan oleh gagasan Hasibuan (2012). Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang menunjukkan dorongan kerja tinggi memperlihatkan disiplin kerja yang kuat. Komponen kunci yang memengaruhi keberhasilan organisasi

adalah pemberian insentif kepada karyawannya. Penelitian menunjukkan bahwa jika ada motivasi yang lebih tinggi, seorang karyawan akan lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan karena mendorong mereka untuk mencapai hasil yang optimal (Bagia 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan individu maupun tim di perusahaan berkorelasi positif dengan gaya kepemimpinan yang mengutamakan keterlibatan dan pengembangan karyawan. Menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistic Medan sangatlah penting, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya. Kepemimpinan berperan penting dalam memberikan bimbingan dan inspirasi kepada karyawan. Penelitian ini diharapkan akan meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana gaya kepemimpinan perusahaan tertentu memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. Penelitian ini akan menjadi dasar untuk meningkatkan teknik manajemen guna meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BGR Logistic Medan, yang berlokasi di Jl. Titi Pahlawan No. 81, Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Penelitian ini melibatkan 437 karyawan PT. BGR Logistic Medan. Penelitian ini menganalisis 40 karyawan PT. BGR Logistic Medan, dengan fokus pada variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berkisar dari nol hingga satu dan mengukur kekuatan hubungan antara banyak variabel dengan jelas. Nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa model regresi lebih baik, atau bahwa ada variasi kecil dalam penjelasan model. Sebaliknya, nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik (Situmorang & Lutfi, 2015). Uji determinasi mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model inferensi dapat menggambarkan hal ini, terutama nilai R-square yang dimodifikasi.

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.766 ^a	0.586	0.564	2.585

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Hasil uji determinasi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.22, menunjukkan nilai R sebesar 0,766, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,586 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjelaskan 58,6% varians kinerja karyawan, sedangkan 41,4% sisanya disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model. Nilai R yang telah disesuaikan.

Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah distribusi data mematuhi atau mendekati distribusi normal (kurva berbentuk lonceng) atau menunjukkan penyimpangan ke kiri atau kanan. Kenormalan penelitian ini dinilai menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. SPSS 26 untuk Windows digunakan. Dalam uji normalitas, kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, varians dua atau lebih populasi data dianggap normal. Landasan pengambilan keputusan diilustrasikan dalam tabel berikut:

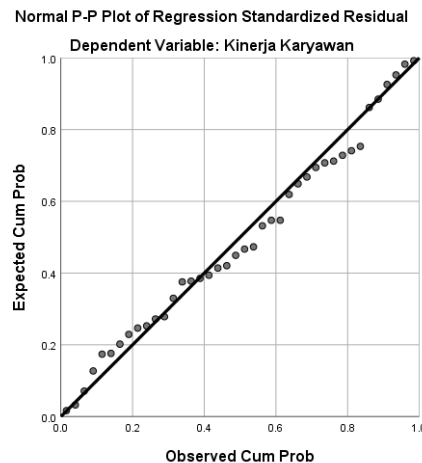
Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.51805124
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.068
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Nilai signifikansi (Asympt. Sig. 2-tailed) ditetapkan sebesar $0,200 > 0,05$, berdasarkan hasil uji normalitas dari Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada Tabel 5.15. Hal ini menandakan bahwa residual dari model regresi yang terdiri dari variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (motivasi kerja), dan Y (kinerja

karyawan) berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas analisis regresi telah terpenuhi, sehingga data layak untuk penelitian selanjutnya.



Gambar 4.1. Grafil Plot Hasil Uji Normalitas

Lokasi saat ini bersebelahan dengan garis diagonal, seperti yang diilustrasikan pada Gambar 4.1 di atas. Jika distribusi data residual normal, garis yang menggambarkan data aktual akan sejajar dengan garis diagonal. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model telah terfitting dengan baik, dan distribusi data residual normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis penelitian dengan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan rumus matematika untuk melakukan analisis regresi linier berganda, yang direpresentasikan dengan rumus berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Pegawai (*dependent*)

X₁ dan X₂ : Variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi (X₂) (*Independent*)

a : Nilai konstanta

b (1,2) : Nilai koefisien regresi

Angka variabel independen menunjukkan apakah variabel dependen meningkat atau menurun. Ada peningkatan dan penurunan jika b positif (Budiastuti & Bandur, 2018). Analisis regresi berganda bergantung pada hubungan antara satu variabel terikat

dan variabel fungsional atau kausal. Ini memungkinkan kita untuk menentukan apakah kenaikan atau penurunan variabel terikat disebabkan oleh peningkatan atau penurunan keadaan variabel bebas.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data menunjukkan persamaan regresi untuk penelitian ini. Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.106	5.213		0.026
	Gaya Kepemimpinan	0.127	0.056	0.314	0.029
	Motivasi	0.570	0.151	0.524	0.001

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi untuk penelitian ini dibuat sebagai berikut :

$$Y = 12.106 + 0.127 X_1 + 0.570 X_2$$

Persamaan linier berganda menunjukkan bahwa suku konstan (intersep) adalah 12,106, yang berarti nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,106 apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) keduanya diasumsikan bernilai nol. Nilai ini menunjukkan kinerja dasar saat ini, independen dari kedua variabel bebas. Nilai konstanta tetap penting sebagai titik awal persamaan regresi, meskipun secara teoritis tidak mungkin motivasi dan kepemimpinan memiliki nilai apa pun dalam kehidupan nyata. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,127, dengan nilai signifikansi 0,029. Nilai signifikansi < 0,05 menyiratkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan 0,127 unit pada kinerja karyawan. Ini memberikan pengaruh yang menguntungkan, karena gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja, dengan nilai signifikansi 0,001, memiliki koefisien regresi 0,570, yang menunjukkan dampak substansial pada kinerja karyawan. Nilai

regresi positif sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t sebesar 5,318. Koefisien regresi sebesar 0,264, bersama dengan nilai Beta sebesar 0,653, menandakan hubungan yang kuat dan menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif di tempat kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan, yang menyatakan bahwa para pemimpin berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan motivasi, mengarahkan upaya kerja, dan meningkatkan efikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makalew et al. (2021). Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$; oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh besar gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado dapat dibuktikan. Gaya kepemimpinan dianggap efektif jika dijalankan dengan baik oleh seorang pemimpin dan dianut oleh karyawan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat penting dan harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang substansial dan positif, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000$ dan nilai t sebesar 6,533. Koefisien regresi sebesar 0,791 dan nilai beta sebesar 0,727 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara substansial meningkatkan kinerja karyawan. Ini bahkan melampaui gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan

dimotivasi untuk bekerja, mereka lebih termotivasi untuk berhasil dan mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Menurut teori kebutuhan motivasional Maslow dan Herzberg, produktivitas seseorang di tempat kerja akan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dan penghargaan mereka. Fakta-fakta ini memperkuat teori tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyid (2024). Nilai t untuk variabel insentif kerja adalah 3,441, di atas nilai t tabel sebesar 1,996, sementara nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja di kalangan karyawan KSP Mandiri Sejahtera berkaitan dengan peningkatan produktivitas. Motivasi adalah dorongan untuk terlibat dalam suatu kegiatan. Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kegagalan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan tepat waktu akan mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresinya adalah $Y = 12,106 + 0,127X_1 + 0,570X_2$, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan dalam tabel. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan adalah 0,127, dengan tingkat signifikansi 0,029 ($<0,05$), yang menandakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,127 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan. Koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah 0,570, dengan tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan lebih substansial meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan menambah gaya kepemimpinan secara keseluruhan. Kedua faktor independen tersebut secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Temuan uji-F simultan pada Tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,231 melebihi nilai F tabel sebesar 3,25, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan memiliki kemampuan prediksi yang kuat. Pemimpin memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif di mana karyawan merasa dihargai dan dipercaya. Pemimpin yang

mendorong karyawannya dengan tepat akan menghasilkan tim yang lebih produktif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas (Soliha, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, diperoleh temuan penelitian sebagai berikut: a. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BGR Logistic Medan; b. Variabel motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BGR Logistic Medan; dan c. Secara bersama-sama, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BGR Logistic Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Luthfi Maadjid, and Alex Winarno. 2022. 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk CABANG RENGAT'. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik 9(3): 369–76.
- Adriyanti, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar'. Jurnal Online Manajemen ELPEI 1(1): 46–58.
- Agustin, Farida. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang'. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 4(2): 128.
- Ahmad, Azmy. 2021. Teori Dan Dasar Kepemimpinan. Makasar: Mitra Ilmu.
- Alfianika Maharani, Destin, Dyah Supriatin, and Puspitawati. 2023. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga'. Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis 14(1): 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>.
- Andayani, Kemas Vivi. 2020. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat'. Jurnal Ekonomi Efektif 2(4): 527.
- Bagia, I W. 2020. 'Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja'. 2(2): 120–29.
- Basyid, Abdul. 2024. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. Manajerial

- Dan Bisnis Tanjungpinang 7(1): 39–43.
- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. 2018. *Mitra Wacana Media Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta.
- Destiana, Riska, Kismartini Kismartini, and Tri Yuningsih. 2020. ‘Analisis Peran Stakeholders Dalam Pengembangan Destinasi Pariwisata Halal Di Pulau Penyengat Provinsi Kepulauan Riau’. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)* 8(2): 132–53.
- Esthi, Ranasari Bimanti, and Yustia Nadia Marwah. 2020. ‘Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia’. *Forum Ekonomi* 22(1): 130–37.
- Febrian, Wenny Desty Febrian. 2023. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat’. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 3(2): 89–98.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, and Nur Even. 2023. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)’. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 1087–94.
- Handayani, Sri. 2018. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rayat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Biak’. *Gema Kampus* 13(1): 147–52.
- Hasyim. 2021. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai’. *YUME : Journal of Management* 4(3): 445–51.
- Insan, Nur. 2020. *7 Journal GEEJ Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*.
- Kiranie, Ditha, Dana Prihadi, and Warman Suryaman. 2023. ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah’. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10(2): 899–906.
- Larasati, Lidia Dwi, Muhammad Ali Adriansyah, and Dian Dwi Nur Rahmah. 2021. ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan’. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 9(4): 783.
- Lustono, and Desy Hasnaeni Anisa. 2019. ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Lampung Tengah’. *Jurnal Simplex* 2: 62–69.

- Makalew, Tenny M.L, Lucky F. Tamengkel, and Aneke Y. Punuindoong. 2021. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado'. *Productivity* 2(5): 428–32. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>.
- Masruhin, S, and R Raudhoh. 2022. 'Kepemimpinan Partisipatif: Literature Review'. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora* 8(1): 82–90. <https://ejurnal.iims.ac.id/index.php/JALHu/article/view/147%0Ahttps://ejurnal.iims.ac.id/index.php/JALHu/article/download/147/86>.
- Nurjaya, Afiah Mukhtar, and Nur Achsanuddin. 2020. 'Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai'. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2(1): 35–43.
- Pristiyanti, Chintia Dita. 2016. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya'. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4(1): 173–83.