

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDORAMA PETROCHEMICALS KOTA CILEGON**

**<sup>1</sup>Alya Rahma Zatinig Ngasti, <sup>2</sup>Eloh Bahiroh**

*<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa - Indonesia*

**e-mail:**

15551170096@untirta.ac.id (*corresponding author*)

<sup>2</sup>elohbahiroh@untirta.ac.id

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out the effect of Motivation, Leadership, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indorama Petrochemicals Cilegon. The sample of this study is 73 respondents using random sampling techniques. The data analysis technique is Structural Equation Modelling (SEM) using the SmartPLS 3.0 analysis tool. The results of this study show that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Leadership has a negative and not significant effect on Employee Performance, and Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Motivation; Leadership; Work Discipline; Employee Performance*

**Diterima (Received) :** 19-01-2023

**Direvisi (Revised) :** 20-04-2023

**Disetujui (Approved) :** 08-05-2023

**Dipublikasi (Published) :** 01-07-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menurut Hamali (2016) merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan yang cukup baik sangat penting untuk menciptakan produktif atau tidaknya terhadap sebuah perusahaan. Dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dalam dunia bisnis yang tidak stabil. Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti, et.al, 2018). Menurut Arifin et.al (2015), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja, yaitu dengan pemberian motivasi bagi para karyawan agar kegairahan dalam bekerja tidak menurun. Menurut Sutrisno (2015), motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi kerja sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Selain motivasi kerja, yang menjadi faktor penting untuk kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kualitas pemimpin pada suatu perusahaan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi atau serangkaian tujuan. Faktor penting lainnya pada kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yaitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan (Nuryadi et al, 2023).

Objek penelitian ini adalah PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon yang merupakan salah satu industri petrokimia dengan hasil produksi Purified Terephthalic Acid (PTA) sebagai bahan baku pembuatan Polyethylene Terephthalate (PET) dan Polyester. Kinerja pada perusahaan ini menunjukkan posisi yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan cukup cekatan dalam menyelesaikannya, berdasarkan hasil evaluasi dari PT. Indorama Petrochemicals. Namun, dalam terwujudnya perusahaan yang sukses tidak luput dari masalah. Salah satunya adalah cenderung menurunnya kinerja karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya kurangnya disiplin kerja karyawan, kurangnya motivasi kerja, kompensasi yang tidak sesuai, adanya *turnover*, dan kurang adanya jiwa kepemimpinan pada karyawan. Pada penelitian ini diduga ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja karena tiga faktor tersebut lebih menonjol untuk diteliti. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018), motivasi kerja merupakan keinginan yang hadir dari dalam diri seseorang atau individu karna terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Berbeda dengan Robins & Judge (2015), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Indikator variabel motivasi kerja menurut Afandi (2018) adalah :

- 1) balas jasa
- 2) kondisi kerja
- 3) fasilitas kerja
- 4) prestasi kerja
- 5) pengakuan dari atasan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Danim (2015) merupakan sikap atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk memberikan arahan kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbeda dengan Kompri (2015) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengertian lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) keterampilan analisis
- 2) keterampilan berkomunikasi
- 3) keberanian
- 4) kemampuan mendengar.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016), merupakan kesadaran dan relanya seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan Sinambela (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah :

- 1) tujuan dan kemampuan
- 2) teladan pimpinan
- 3) balas jasa
- 4) keadilan
- 5) waskat
- 6) sanksi hukuman

- 7) ketegasan
- 8) hubungan kemanusiaan.

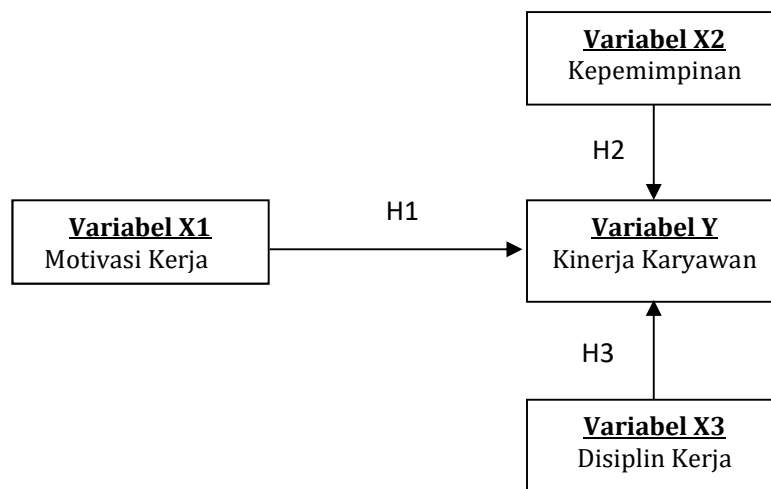
### Kinerja Karyawan

Menurut Ricardiano (2018), kinerja karyawan merupakan suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2018) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu menurut Siagian (2016), kinerja karyawan merupakan suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016):

- 1) kualitas
- 2) kuantitas
- 3) waktu
- 4) kerjasama antar karyawan
- 5) pengawasan.

Untuk lebih memahami penelitian ini maka dapat dilihat pada kerangka penelitian pada Gambar 1.



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini, 2022

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Dengan melihat latar belakang dan kajian literatur maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dasar dari data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis lalu dianalisis dan diambil kesimpulannya. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 270 karyawan tetap pada bagian HRD di perusahaan PT. Indorama Petrochemicals Kota Cilegon. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan dihitung menggunakan rumus Slovin dan diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 73 karyawan.

Megggunakan bantuan SmartPLS dilakukan analisa *outer model* dengan melihat nilai dari uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, AVE, dan *Cronbach's alpha* kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran dalam PLS disebut juga *outer model*. *Outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstruksinya. Analisa *outer model* dapat dilakukan dengan melihat nilai dari uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, AVE, dan *Cronbach's alpha* (Abdillah & Hartono, 2015).

### **Convergent Validity**

Hasil pada Tabel 1 merupakan model yang belum dihilangkan *loading factor* yang rendah, dan terlihat belum memiliki *convergent validity*, karena terdapat *loading factor* yang nilainya dibawah 0,70, sehingga model belum layak untuk dianalisis lebih lanjut. Setelah melihat hasil *convergent validity* yang telah mencukupi, karena nilai dibawah 0,70 sudah dibuang, maka hanya nilai yang diatas 0,70 saja yang layak, maka penelitian dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya, yaitu analisis *discriminant validity*.

**Tabel 1**  
**Tampilan *Outer Loadings***

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK1	0,696			
DK2	0,675			
DK3	0,590			
DK4	0,710			
DK5	0,705			
DK6	0,774			
DK7	0,357			
DK8	0,601			
K1		0,849		
K2		0,232		
K3		0,643		
K4		0,746		
KK1			0,682	
KK2			0,816	
KK3			0,634	
KK4			0,762	
KK5			0,597	
MK1				0,526
MK2				0,657
MK3				0,439
MK4				0,767
MK5				0,823

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2022

### ***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi (Hartono dalam Jogiyanto, 2011).

**Tabel 2**  
**Nilai *Cross Loading Discriminant Validity***

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
DK4	0,809	0,363	0,422	0,262
DK5	0,827	0,396	0,494	0,307
DK6	0,836	0,375	0,455	0,323
K1	0,368	0,896	0,407	0,689
K4	0,419	0,777	0,287	0,408
KK2	0,501	0,376	0,885	0,479
KK4	0,465	0,358	0,854	0,409
MK4	0,285	0,541	0,337	0,756
MK5	0,316	0,585	0,493	0,895

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dilihat bahwa nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstraknya lebih besar dari pada *cross loading* pada konstruk lainnya. Jadi, hasil analisa *cross loading* tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

### Composite Reliability

*Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reabilitas pada suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *composite reliability* >0,60.

**Tabel 3**  
**Tabel Construct Reliability**

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,764	0,768	0,864	0,679
Kepemimpinan	0,588	0,635	0,825	0,703
Kinerja Karyawan	0,678	0,684	0,861	0,756
Motivasi Kerja	0,555	0,607	0,813	0,686

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa masih ada masing-masing konstruk yang memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,60. Jadi semua variabel yang diuji tidak ditemukan permasalahan reliabilitas/*unidimensionality* pada model yang dibentuk.

### AVE (Average Variance Extracted)

Untuk mengevaluasi validitas deskriminan dapat dilihat dengan metode AVE untuk setiap konstruk atau setiap variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model (Ardiansyah, 2017).

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing masing konstruk memenuhi >0,50. Hal ini dapat dikatakan bahwa memiliki *discriminant validity* kurang baik.

### Cronbach's Alpha

Dalam melakukan uji reliabilitas dapat diperkuat cara melihat nilai dari hasil Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha yang diharapkan yaitu >0,60. Cronbach's Alpha mengukur batas bawah dari nilai reabilitas pada suatu konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* pada masing-masing konstruk masih belum memenuhi > 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki reliabilitas belum cukup baik atau belum mampu mengukur konstraknya.

**Tabel 4**  
**R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,421	0,396

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4, nilai *R Square* yaitu sebesar 42,1% menunjukkan bahwa varians kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja dan 57,9% dijelaskan oleh variabel lainnya. Pada variabel dependen memiliki nilai yaitu  $0,421 > 0,10$ , menunjukkan bahwa konstruk dependennya baik dan *inner model* memenuhi syarat dan layak untuk dilakukan analisis selanjutnya (Ghozali, 2016).

### Pengujian Hipotesis

Pada uji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai t-statistik dari *path coefficient*. Pada nilai t-statistik menunjukkan nilai signifikansi konsruk, sedangkan *path coefficient* menunjukkan sfat hubungan antar konstruk (Ghozali, 2016).

**Tabel 5**  
**Hasil Path Coefficient**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan	0,377	0,378	0,120	3,133	0,002
Kepemimpinan- Kinerja Karyawan	-0,034	-0,026	0,122	0,274	0,784
Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0,435	0,432	0,108	4,048	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 5 yaitu hubungan langsung antar konstruk (*Direct Effect*) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,377. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai *statistic* sebesar 3,133 ( $T_{\text{statistics}} > T_{\text{tabel}} 1,66$ ), dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
- b. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0,034. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai *statistic* sebesar 0,274 ( $T_{\text{statistics}} < T_{\text{table}} 1,66$ ), dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak diterima.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,435. Dari hasil pengolahan data (*path coefficient*) diperoleh nilai *statistic* sebesar 4,048 ( $T_{\text{statistics}} > T_{\text{tabel}} 1,66$ ), dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

### SIMPULAN DAN SARAN

Merujuk hasil analisis data yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorama Petrochemicals Cilegon.



Berdasarkan tinjauan dan hasil yang diperoleh, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat perusahaan harus meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Kepemimpinan tidak dapat dijadikan pilihan karena hasil pada penelitian ini kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya walaupun tingkat kepemimpinan lebih baik tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan motivasi untuk karyawan agar semangat dalam bekerja dan juga memiliki kreatifitas dalam bekerja, menjadikan tempat kerja sebagai suatu yang menyenangkan agar terciptanya semangat kerja yang baik, memberikan *rewards*. Perlu meningkatkan kedisiplinan dalam diri sendiri terlebih dahulu, datang tepat waktu, menghargai waktu, menjalankan aturan yang ada, memberikan sanksi kepada karyawan jika melanggar peraturan perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 84-103.
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92-99.
- Eka, D. S. S. & Bambang, S. S. & Hamidah, N. U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76-85.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, (2)1, 134-147.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 40-52.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Traktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, Dj. (2003). Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nuryadi, Y., Kurniawan, M., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT Golden Blossom Sumatra

- (GBS). *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(1), 101-111.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*.Vol.4. No. 3.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). The Effect Of Leadership Style On Employee Performance Through Moderating Variable Work Motivation In The Head Office Of Pt marifood.–Jakarta. Agora, 5(3).
- Sari. (2018). Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel Di Garut. *Journal Of Business Management Education (jbme)*, 3(2), 54-66.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwardi, & Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3lh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.
- Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). Transformational Leadership (Illustration In The Field Of Educational Organization). Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- 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).
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40
- Veithzal, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: Pt. Raja Grafindo