

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TANAoba LAIS MANEKAT KOTA KUPANG

The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang City

Mika Erlan Tete^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} mikatete829@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi atau lembaga didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam suatu organisasi atau lembaga, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017). Menghadapi persaingan saat ini, sebuah perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawannya dalam berbagai hal.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moecheriano, (2014).

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan oleh para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimal. Menurut (Suranta, 2002), " Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh

seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". Selain gaya kepemimpinan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan dan bila karyawan tidak memiliki motivasi, maka perusahaan akan mengalami kemunduran, mengingat karyawan dihadapkan dengan konflik atau kendala dan hambatan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi dalam bentuk kesejahteraan maupun kenyamanan dalam bekerja. Menurut (Sudarmani, 2012) menyatakan bahwa motivasi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Asty salah satu karyawan pada PT. BPR TLM diketahui bahwa motivasi pada PT. BPR TLM masih kurang terhadap karyawan, seperti tidak adanya pujian atau penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja karyawan yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi bekerja efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya beberapa masalah-masalah diatas maka karyawan BPR TLM perlu terus didukung dengan berbagai motivasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto, (2015:11), kinerja ialah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Rivai, (2015: 12), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

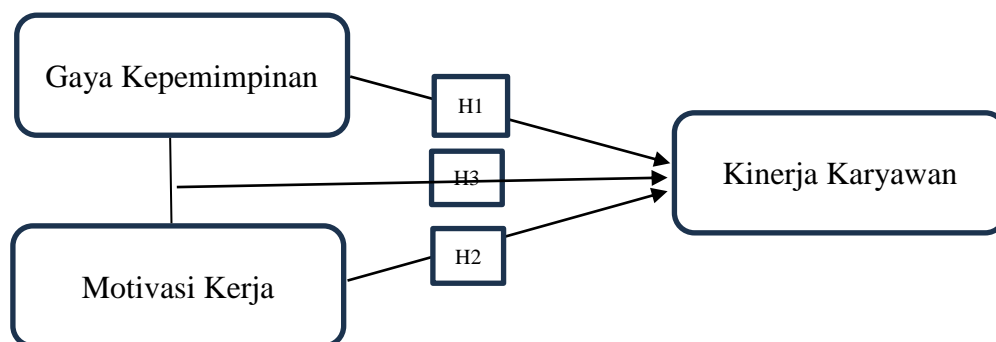
Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan suatu keinginan sehingga tercapai tujuan tertentu. Mathis dan Jackson (2006:115) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.
- H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang
- H3 : Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2018), yang diukur menggunakan skala Ordinal. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, sedangkan studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan sebagai landasan teori. Teknik analisis data yang digunakan

meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada table:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.281 | 2.907 | | 2.504 | .015 |
| | Gaya Kepemimpinan | .661 | .129 | .829 | 5.129 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .536 | .156 | .738 | 4.233 | .016 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 7,281 + 0,661 X1 + 0,536 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh nilai Konstanta (a) kinerja karyawan (Y) sebesar 7,281 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan 0, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,281.
2. Nilai β dalam *unstandardized coefficient* variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan angka sebesar 0,661 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,661 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.
3. Nilai β dalam variabel Motivasi Kerja menunjukkan angka sebesar 0,536 yang artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau secara masing-masing. Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.281 | 2.907 | | 2.504 | .015 |
| | Gaya Kepemimpinan | .661 | .129 | .829 | 5.129 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .536 | .156 | .738 | 4.233 | .016 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_1)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,129 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang (H_2)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,233 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,016 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1332.640 | 2 | 666.320 | 75.806 | .000 ^b |
| | Residual | 457.069 | 52 | 8.790 | | |
| | Total | 1789.709 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 3. di atas maka pengujian sebagai berikut : Karena nilai F_{hitung} ($75,806$) lebih besar dari F_{tabel} ($3,17$) dan signifikansi ($0,000$) lebih kecil dari alpha ($0,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar Tabel berikut:

Tabel 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .863 ^a | .745 | .735 | 2.965 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 4. diatas diperoleh uji koefisien determinasi atau Adjusted R Square yaitu sebesar 0,735 ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat sebesar 73,5%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Berdasarkan hasil pengujian (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik diterapkan pada PT. BPR TLM Kota Kupang yang selalu melibatkan karyawan dalam membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suranta (2002) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan secara rutin (melalui briefing harian), serta menciptakan hubungan yang komunikatif dan mendukung maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, implementasi Gaya Kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi seluruh karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Berdasarkan hasil pengujian (Uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka setiap peningkatan dalam motivasi kerja karyawan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun partisipasi kerja dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sudarmani (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang sehingga kinerja karyawan pada perusahaan meningkat dari sebelumnya. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak utama yang dapat meningkatkan kinerja individu. Jadi motivasi kerja tidak bisa diabaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak pada kinerja karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR TLM Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji F, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Hal ini berarti bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dilakukan secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada di PT. BPR TLM Kota Kupang memiliki dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja dengan hasil yang baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suwanto (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan serta semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TLM Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi 2 aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Deskripsi data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang tersebut berada pada kategori "tinggi," hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja dapat meningkatkan kompetensi kerja. Sementara itu, tingkat kinerja karyawan tergolong "tinggi," mengindikasikan kinerja yang baik dalam operasional perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.
3. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang baik juga dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.
4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dilakukan secara bersamaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya antara lain : Bagi PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan agar perusahaan mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang komunikatif. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan kerja yang nantinya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja bagi setiap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi Peneliti Selanjutnya deskriptif peneliti merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan memperhatikan faktor-faktor misalnya, kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmani. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia* (Skripsi). Universitas Indonesia. <https://repository.ui.ac.id>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138. <https://openlibrary.org/>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 156–165. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3901>