



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojoya Perkasa

Linda

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: lindafauziah60@gmail.com

Ani Rakhmanita

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: ani.ark@bsi.ac.id

Abstract. Good employee performance can be determined by applying the right leadership style and motivation, because by providing the right leadership style and motivation to employees will make employees have high motivation so as to produce quality employee performance. Based on a survey of researchers directly that according to employees of PT. Citra Indojoya Perkasa led by PT. Citra Indojoya Perkasa does not listen to the opinions of its employees and the motivation given by the company to employees must be maintained because it is to maintain effectiveness and achieve the company's vision and mission. The purpose of this study is to determine the influence of Leadership Style (X_1) and Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) in the Security Division of PT. Citra Indojoya Perkasa. In this study using Quantitative Statistics method. After the calculations were carried out through SPSS it was known that the results of this study stated that the variables of Leadership Style and Motivation simultaneously had an effect on employee performance. Thus it can be stated that the motivational variable cannot stand alone, the existence of a good leadership style can affect the motivation of its employees.

Keywords: Leadership Style, Employee Motivation and Performance

Abstrak. Kinerja karyawan yang baik dapat ditentukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat, karena dengan memberikan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat kepada karyawan akan membuat karyawan mempunyai motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Berdasarkan survei peneliti secara langsung bahwa menurut karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa pimpinan PT. Citra Indojoya Perkasa kurang mendengarkan pendapat karyawannya dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus dijaga karena untuk menjaga efektifitas dan tercapainya visi misi perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi Satpam PT. Citra Indojoya Perkasa. Dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Statistik. Setelah diakukan perhitungan melalui SPSS telah diketahui hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak bisa berdiri sendiri, adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi terhadap karyawannya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan di era globalisasi ini memegang peranan penting bagi perusahaan sebab turut menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan akan semakin unggul seiring dengan peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam bidang SDM. Sejalan dengan hal tersebut, motivasi karyawan akan kian terpacu sekaligus kian bersemangat menjalankan pekerjaannya sehingga berujung pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Received Agustus 22, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 10, 2023

* Linda, lindafauziah60@gmail.com

Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk melalui penerapan gaya kepemimpinan serta motivasi yang tepat, sebab dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat dapat memacu peningkatan motivasi karyawan sehingga mampu merealisasikan kinerja karyawan yang berkualitas. Berkenaan dengan hal ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah hal utuh dan pasti bagi perusahaan. PT. Citra Indojoya Perkasa adalah perusahaan *outsourcing*, yakni perusahaan jasa yang menyediakan karyawan berstatus kontrak. Selaku badan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) PT. Citra Indojoya Perkasa menawarkan tenaga kerja mulai dari divisi Satpam, Driver serta Cleaning Service. Per periode 2022 hingga saat ini tercatat terdapat total 142 orang tenaga kerja yang tersusun atas 120 Satpam, 12 *Driver* serta 10 tenaga kerja dalam divisi *Cleaning Service*. Mengacu pada informasi tersebut peneliti hendak melangsungkan penelitian terhadap divisi Satpam. Adapun data yang dirujuk dari PT. Citra Indojoya Perkasa pada divisi Satpam berupa data tingkat kehadiran karyawan sebagaimana yang dimuat dalam tabel 1:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan pada Divisi Satpam PT. Citra Indojoya Perkasa pada Bulan Agustus - November 2022

No	Bulan	Jumlah Rata-Rata Hari Kerja Orang/Bulan	Jumlah Kehadiran Rata-Rata Orang/Bulan	Presentase Kehadiran Orang/Bulan
1.	Agustus	26	23	97%
2.	September	26	24	98%
3.	Oktober	26	23	97%
4.	November	26	25	99%

Sumber: (PT. Citra Indojoya Perkasa, 2022)

Merujuk pada tabel 1 bisa diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam periode bulan September hingga November 2022, presentase tingkat kehadiran di bulan Agustus berjumlah 97%, September berjumlah 98%, pada Oktober berjumlah 97% dan pada November berjumlah 99%. Berkenaan dengan itu, maka bisa diketahui bila karyawan tidak mampu memenuhi standar kehadiran sebagaimana ketetapan perusahaan. Hal ini dipicu oleh minimnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan juga turut menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi pada bawahannya (Sudiantini & Saputra, 2022). Implementasi gaya kepemimpinan merupakan hal krusial bagi perusahaan sebab

pemimpin merupakan ujung tombak yang menentukan bagaimana nasib sebuah perusahaan. Dalam hal ini, penulis akan mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perusahaan PT. Citra Indojoya Perkasa. Riset ini dilangsungkan pada perusahaan tersebut dengan merujuk dari survei secara langsung yakni karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa menilai bila pimpinannya kurang mendengarkan pendapat karyawannya. Satu dari sekian faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berupa perilaku normal yang dijalankan seorang individu ketika ia akan mempengaruhi perilaku individu lainnya. Pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar bila hendak mempengaruhi bawahannya atau anak sehingga mampu benarbanar mempengaruhi sasaran tersebut.

Motivasi yang perusahaan limpahkan terhadap karyawan sejatinya dapat kian ditingkatkan dalam rangka menjaga efektifitas serta mewujudkan visi misi perusahaan. Secara hakikat karyawan tanpa adanya motivasi dapat menekan kinerja yang dijalankan serta menjadikan kinerjanya tidak optimal pada PT. Citra Indojoya Perkasa. Maka sebab itu sudah jelas bahwa motivasi turut menghadirkan andil besar dalam mewujudkan kepuasan kerja seorang individu sebagaimana ungkapan Hasibuan dalam (Nurhaeda, 2020).

Penelitian ini dilakukan dengan meninjau persepsi karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa guna mengetahui kinerja karyawan dan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadapnya yakni yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Penelitian menurut (Hanafi et al., 2018), mengungkapkan bila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi menghadirkan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menurut (Saputri & Rahmah, 2018), yang dijalankan pada PT. Cladtek BIMetal Manufacturing Batam, merujuk pada temuannya diketahui bila variabel Kepemimpinan secara parsial menghadirkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu mempertimbangkan berbagai masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga mampu memacu peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan penjabaran tersebut maka peneliti tertarik guna meneliti dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojoya Perkasa”**.

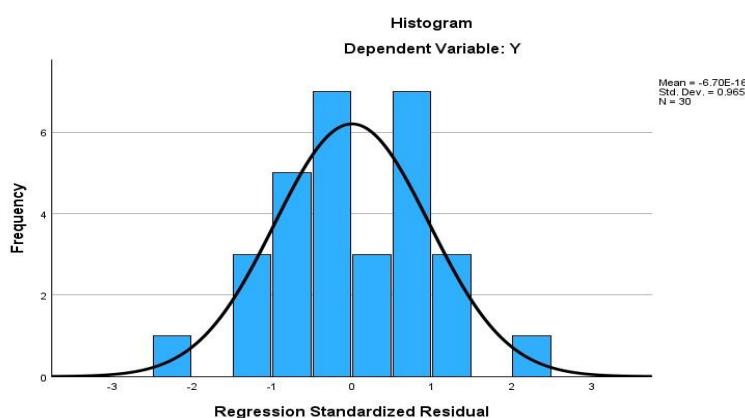
METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif statistik. Populasi yaitu keseiluiruihan peigawai *ouitsouirching* pada divisi Satpam PT. Citra Indojoya Peirkasa yakni sejumlah 120 orang. Mengingat jumlah populasi yang banyak dengan waktu penelitian yang singkat maka peneliti menentukan sampel sejumlah 30 responden pada karyawan PT. Citra Indojoya Perkasa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram

Merujuk pada gambar diatas, dalam perindeikatan histogram data berdistribusi normal bilamana distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri maupun kekanan dan bentuk kurvanya ada pada titik tengah, sehingga bisa dinyatakan data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

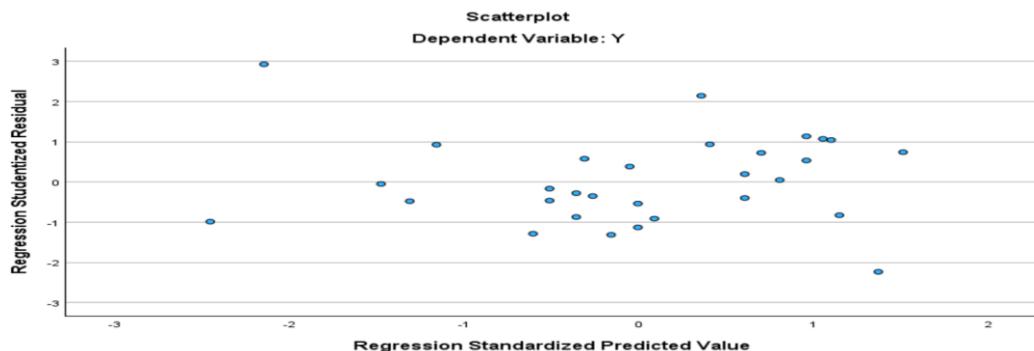
Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya	.850	1.176
	Kepemimpinan		
	Motivasi	.850	1.176

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Mengacu pada hasil perhitungan SPSS yang dijalankan, didapat nilai Tolerance $0,850 > 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $1,176 < 10$. Dengan demikian kedua variabel bebas tidak saling memiliki hubungan dan baik digunakan untuk model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada gambar tersebut bisa diketahui bila titik-titik data mengalami persebaran di atas dan bawah angka 0, titik-titik tidak terkumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar lalu kembali menyempit dan melebar lagi, dan penyebaran titik-titik data juga tidak membentuk pola yang jelas, hal ini turut menunjang bukti bila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dari model regresi ini.

Hasil Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.267	4.968		3.073	.005
	Gaya Kepemimpinan	.381	.117	.544	3.258	.003
	Motivasi	.117	.165	.119	.712	.483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Hasi Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.772	4.456		3.764	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.413	.107	.590	3.867	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Mengacu pada tabel tersebut bisa diketahui bila nilai t hitung pada variabel Gaya kepe mimpinan (X1) berjumlah 3,867 dengan nilai signifikansi berjumlah 0,0001. Sementara nilai t tabel = $(a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 30-2-1) = (0,025;27)$, yakni berjumlah 2,052. Merujuk pada hasil tersebut bisa disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,867 > 2,052$) dan signifikansi ($0,0001 < 0,05$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menandakan bila terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Indojoya Perkasa.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.969	4.320		6.011	<,001
	Motivasi	.326	.176	.330	1.847	.075
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 1,874 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075. Sedangkan nilai $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 30-2-1) = (0,025;27)$, adalah sebesar 2,052. Maka

dari hasil tersebut nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,874 < 2,052$) dan nilai signifikansi ($0,075 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi Satpam PT. Citra Indojoya Perkasa.

b. Uji F

Tabel 6. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.129	2	90.064	7.598	.002 ^b
	Residual	320.038	27	11.853		
	Total	500.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: (Data Diolah, 2023)

$$Df = 3,35$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung $7,598 > F$ tabel $3,35$ dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut ($n-k-1$) = $(3-2-1) = 27$, dan pembilang ($k=2$). Nilai signifikansi (Sig F) ($0,002$) $< \alpha$ ($0,05$), sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.313	3.443
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: (Data Diolah, 2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,360.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \\ &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,360 \times 100\% = 36\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti 36% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variable gaya kepemimpinan telah diperoleh nilai t_i dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh h_i positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi Satpam PT. Citra Indojoya Perkasa.

Temuan studi ini selaras dengan penelitian terdahulu yakni yang dijalankan oleh (Hanafi et al., 2018), yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana peningkatan motivasi kerja dari pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi telah diperoleh nilai dengan t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dan nilai sig lebih besar dari 0,05, Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan keputusan tersebut dinyatakan Ho ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan pada divisi Satpam PT. Citra Indojoya Perkasa.

Temuan studi ini selaras dengan penelitian terdahulu yakni yang dijalankan oleh (Kariyamin et al., 2020), yang menyatakan bahwa Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang

lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji f pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi telah diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan untuk nilai sig menunjukkan yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan studi ini selaras dengan penelitian terdahulu yakni yang dijalankan oleh (Ardasanti et al., 2022), dimana mengungkapkan bila gaya kepemimpinan dan motivasi menghadirkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan yang memiliki indikator kelebihan kemampuan, dan kesanggupan, ketegasan, kepercayaan diri, dan adanya inisiatif serta dari variabel motivasi yang memiliki indikator keinginan mendapat penghargaan, keinginan mendapat pengakuan, kondisi lingkungan kerja, dan adanya jaminan pekerjaan bahwa ada pengaruh terhadap variabel kinerja yang memiliki indikator kualitas, kuantitas, biaya, dan ketepatan waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. selain itu, variabel motivasi tidak dapat berdiri sendiri, adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi terhadap karyawannya. Gaya Kepemimpinan dan motivasi yang tepat dan efektif akan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada divisi Satpam guna menjadikan disiplin dan mampu menjalankan tanggung jawabnya sebagaimana SOP pada PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara, DKI Jakarta.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi satpam PT. Citra Indojoya Perkasa Jakarta Utara, DKI Jakarta, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, sebab meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan dapat mewujudkannya keinginannya. Perusahaan wajib senantiasa mempertahankan gaya kepemimpinan dan kian memperhatikan motivasi kerja kepada karyawan guna memacu peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini harapannya bisa digunakan sebagai referensi untuk berbagai riset mendatang yang mengusung judul seputar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aditia, A. R. R., Wadud, M., & DP, M. K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 23–37. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.4>
- Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 345–361. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2772>
- Buntoro, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Riau, U. I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.*
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 122–136.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Rizki, M., Arhami, M., & Huzeni, H. (2021). Perbaikan Algoritma Naive Bayes Classifier Menggunakan Teknik Laplacian Correction. *Jurnal Teknologi*, 21(1), 39. <https://doi.org/10.30811/teknologi.v21i1.2209>
- Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam*. 2(2), 307–316.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction , Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri*. 1(3), 467–478.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Veriyadna, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- Veriyadna Ramat.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/1/TIYA%20INTAN%20PERMATA%20SARI-FEB.pdf>