



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Badan Strategi Kebijakan dalam Negeri Jakarta Pusat

Ikhwatal Sahra^{1*}, Purwatiningsih²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Email: irwatanjung12@gmail.com

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis Korespondensi

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on the performance of civil servants (PNS) at the Office of the Domestic Policy Strategy Agency (BSKDN) in Central Jakarta. The study employs a descriptive quantitative approach using a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to a number of PNS within BSKDN. The collected data were then analyzed using multiple linear regression with the aid of statistical software to examine the relationships and effects between variables. The results indicate that leadership style has a substantial and positive effect on PNS performance, suggesting that effective, inspiring, and communicative leadership can enhance employee productivity and work quality. Moreover, work motivation also demonstrates a positive and significant impact on PNS performance, indicating that highly motivated employees exhibit greater dedication, discipline, and initiative in carrying out their duties. Further analysis shows that when leadership style and work motivation are applied simultaneously, both provide a substantial influence on improving PNS performance, emphasizing the importance of synergy between good leadership and employees' internal motivation. The practical implications of this study underscore the urgency for BSKDN to develop leadership training programs that can inspire, motivate, and empower employees comprehensively. Additionally, designing sustainable strategies to enhance work motivation is also crucial to optimize the performance of all PNS within BSKDN, ensuring organizational goals are achieved effectively and efficiently. This study contributes to the development of human resource management practices in the government sector, particularly in the context of enhancing employee performance through the combination of effective leadership and optimal work motivation.

Keywords: Civil Servant Productivity; Employee Performance; Human Resource Development; Leadership Style; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Strategi Kebijakan Dalam Negeri (BSKDN) Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah PNS di lingkungan BSKDN. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap kinerja PNS, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, inspiratif, dan komunikatif dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, sehingga PNS yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, disiplin, dan inisiatif yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diterapkan secara bersamaan, keduanya memberikan pengaruh yang substansial terhadap peningkatan kinerja PNS, menekankan pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang baik dan motivasi internal pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan urgensi bagi BSKDN untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai secara menyeluruh. Selain itu, perancangan strategi berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi kerja juga menjadi aspek krusial guna mengoptimalkan kinerja seluruh PNS di lingkungan BSKDN, sehingga target organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja pegawai melalui kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang optimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Pengembangan SDM; Produktivitas PNS.

1. LATAR BELAKANG

Menghadapi tantangan transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, instansi pemerintah di Jakarta Pusat, khususnya kantor Badan Pusat Statistik, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang optimal bertransformasi salah satu prasyarat utama dalam menyusun kebijakan yang berbasis pada fakta yang akurat dan tepat waktu. Kinerja pegawai yaitu inti dari keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Di tengah lingkungan bisnis dan pemerintahan yang terus berubah, kemampuan suatu instansi untuk beradaptasi dan berkembang sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Kinerja yang optimal dari masing-masing individu pegawai tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan yang diberikan, tetapi juga berkontribusi dalam membangun reputasi positif dan kepercayaan publik terhadap instansi tersebut. Fenomena ini bersifat universal, baik di sektor swasta maupun sektor publik, di mana kinerja pegawai dalam hal kolektif yaitu cerminan langsung dari efektivitas suatu organisasi.

Organisasi modern yang terus bertransformasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan institusi bukan sekadar faktor pelengkap, melainkan elemen strategis yang dalam hal langsung memengaruhi produktivitas dan daya inovasi di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang adaptif dan inklusif terbukti mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi kolaborasi dan pengembangan potensi individu. Sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang tidak efektif misalnya gaya otoriter yang terlalu menekankan instruksi satu arah tanpa ruang dialog, atau gaya permisif yang minim arahan dan kejelasan ekspektasi cenderung memunculkan berbagai per persoalan internal. Ketegangan komunikasi, ketidakpuasan kerja, hingga pudarnya kepercayaan antara atasan dan bawahan yakni sebagian dari konsekuensi yang kerap muncul.

Per persoalan tersebut kian kompleks ketika dikaitkan serta aspek motivasi kerja. Rendahnya tingkat motivasi selalu kali bersumber dari absennya sistem penghargaan yang bermakna, insentif yang tidak sebanding serta beban kerja, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung keseimbangan antara kebutuhan profesional dan personal karyawan. Dampak dari kondisi ini cukup serius: menurunnya semangat kerja, meningkatnya angka ketidakhadiran, serta tingginya tingkat turnover yang pada akhirnya berimbas pada performa organisasi dalam hal total.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya gap research pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil riset sebelumnya seperti yang telah di kemukakan oleh (Makalew, Tamengkel, & Penuindoong, 2021) dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Efendi & Hardiyanto, 2021) menunjukkan hasil yang bertentangan dengan hasil riset penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai adalah motivasi seperti yang dikemukakan oleh (Goni, Manoppo, & Rogahang, 2021) menyatakan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan yang di kemukakan oleh (Pragiwani, Lestari, & Alexandri, 2020) berbanding terbalik dengan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Amstrong (Adriyanti, Latief, & Bahasoan, 2023) Kepemimpinan yakni suatu proses dinamis dalam memotivasi dan mengarahkan seluruh anggota organisasi agar mampu memberikan performa terbaiknya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator dan pembimbing yang mendorong setiap individu dalam tim untuk bertindak dalam hal benar, efisien, dan bertanggung jawab. Menurut (Osman & Hermawati, 2022) gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku menyeluruh yang dalam hal konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin, baik dalam bentuk tindakan nyata yang dapat diamati langsung oleh bawahannya, maupun dalam bentuk pendekatan tak terlihat seperti pengambilan keputusan, skor-skor pribadi, dan cara berpikir strategis. Menurut Busro dalam (Imelda, Tarigan, & Syawaluddin, 2021) indikator gaya kepemimpinan, yaitu : hubungan kerja, tujuan, pengorganisasian kerja, menghargai pendapat, saling percaya, empati

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Noer, Rachmawati, & Basori, 2020) motivasi kerja yaitu suatu bentuk dorongan internal yang membangkitkan semangat dan antusiasme individu dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk berkolaborasi dalam hal aktif, bekerja dalam hal produktif, serta menyatukan seluruh potensi dan usaha mereka guna meraih kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Rayyan & Paryanti, 2021) motivasi yaitu dorongan potensial yang tertanam dalam diri seseorang, yang bisa tumbuh dalam hal internal maupun dipicu oleh faktor eksternal, seperti insentif finansial (*moneter*) maupun penghargaan non-finansial Menurut (Desnirita & Riberu, 2022) indikator motivasi, yaitu : fasilitas penunjang, balas jasa, keamanan, perlindungan, interaksi sesama, interaksi dengan atasan, pengakuan, penghargaan, potensi, keterampilan.

Menurut Prabu Mangkunegara dalam jurnal (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021) Kinerja atau prestasi kerja yaitu pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Menurut (Husna & Prasetya, 2024) kinerja yaitu cerminan individu yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Baik kinerja dalam hal personal maupun kolektif bertransformasi elemen urgent yang perlu diperhatikan dalam hal berkelanjutan, sebab peningkatan kinerja yaitu kunci dalam mendorong efektivitas dan produktivitas organisasi dalam hal total. Menurut (Jaya, Mukhtar, & UA, 2020) beberapa indikator pada kinerja pegawai, yaitu : inovasi, kepuasaan pelanggan, konsistensi, evaluasi, tingkat keterlambatan, responsive, pencapaian target, efisiensi waktu, inisiatif, tanggung jawab

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang dilandasi filsafat positivisme, yang selalu dilakukan untuk penelitian serta sampel tertentu bahkan semua populasi, agar hipotesis awal yang ditentukan dapat dilakukan pengujian (Veronica et al., 2022). Dalam penelitian kali ini penulis mengambil populasi yaitu seluruh karyawan pada kantor Badan Statistik Kebijakan Dalam Negeri Jakarta Pusat. Kajian penelitian ini menerapkan *non-probability sampling*, yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel (Nawir, Bachtiar, Afifah, & Lestari, 2024). Dengan menggunakan metode *Sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel serta pertimbangan tertentu (Nawir et al., 2024). Banyak populasi pada penelitian ini dapat dideteksi sebanyak 141 orang, sehingga menggunakan rumus slovin (Santoso, 2023) untuk menentukan jumlah sampel yang diambil yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Bersumber pada rumus tersebut diterima hasil sebanyak 104,251 sehingga dalam penelitian ini penulis harus mengambil sampel sebanyak 104 informan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan bulan Maret 2025 – April 2025, dengan dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai yang memenuhi kriteria sebagai pegawai negeri sipil di kantor Badan Statistik Kebijakan Dalam Negeri Jakarta Pusat mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi. Dan diperoleh 104 responden yang akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26. Untuk mengukur setiap jawaban responden, penulis menggunakan skala likert dan analisis

yang digunakan yaitu, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji f, serta uji koefisien determinasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan(X1)

No	R hitung	R tabel	Kriteria
1	0,636	0,1927	Valid
2	0,619	0,1927	Valid
3	0,193	0,1927	Valid
4	0,349	0,1927	Valid
5	0,331	0,1927	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi.

Uji Validitas Motivasi (X2)

No	R hitung	R tabel	Kriteria
1	0,465	0,1927	Valid
2	0,493	0,1927	Valid
3	0,542	0,1927	Valid
4	0,439	0,1927	Valid
5	0,239	0,1927	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	R hitung	R tabel	Kriteria
1	0,285	0,1927	Valid
2	0,589	0,1927	Valid
3	0,625	0,1927	Valid
4	0,524	0,1927	Valid
5	0,356	0,1927	Valid

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Mengacu pada tabel di atas yakni hasil dari uji validitas dan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel pada tiga variabel yang ada setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti bahwa setiap pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,639	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,679	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel dalam kuesioner tersebut realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	104	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55052916
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c

a. Test distribution is Normal.

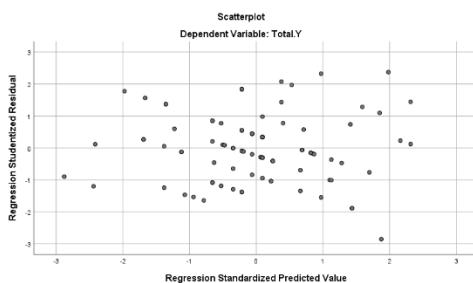
b. Calculated from fakta.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil tabel di atas adalah $0,175 > 0,05$ untuk Asymp. Sig. (2-tailed) terlihat dalam tabel di atas. Data penelitian ini dianggap terdistribusi secara teratur karena memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 26, 2025

Gambar 1. Grafik Scatterplot.

Berdasarkan gambar merupakan grafik scatterplot dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dan dari grafik scatterplot tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi ini tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas.

Bentuk	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.928	1.938		3.574	0.001	
1 Total.X1	0.163	0.081	0.172	2.024	0.046	0.932 1.073
Total.X2	0.464	0.08	0.493	5.783	0	0.932 1.073

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel di atas bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yaitu $0,932 > 0,1000$ dan nilai VIF $1,073 < 10,00$ maka kedua variabel ini tidak terjadi indikasi multikolinieritas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Bentuk	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.928	1.938		3.574	0.001	
1 Total.X1	0.163	0.081	0.172	2.024	0.046	0.932 1.073
Total.X2	0.464	0.08	0.493	5.783	0	0.932 1.073

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Persamaan pada regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 6,928 + 0,163 X1 + 0,464 X2$$

Mengacu pada hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa : (1)Nilai Konstanta yaitu 6,928 yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) yaitu nol, maka kinerja pegawai (Y) mempunyai skor sebanyak 6,928. (2)Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpina sebanyak 0,163. Hal ini mengakibatkan skor kinerja pegawai mengalami penurunan sebanyak 0,163 serta asumsi skor variabel lain tetap. Begitu juga sebaliknya jika pada variabel X1 memiliki skor positif maka variabel X1 akan menaikan skor Y sebanyak 0,163. (3)Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja X2 sebanyak 0,464. Hal ini menyatakan bahwa setiap 1 unit dari skor X2 akan mengalami peningkatan pada skor Y sebanyak 0,464 serta asumsi skor variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial).

Bentuk	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.928	1.938		3.574	0.001	
1 Total.X1	0.163	0.081	0.172	2.024	0.046	0.932
Total.X2	0.464	0.08	0.493	5.783	0	0.932

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Gaya Kepemimpinan (X1)

Thitung gaya kepemimpinan $2,024 > Ttabel 1,98373$ dan nilai sig $0,046 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan X1 berdampak signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Motivasi Kerja (X2)

Thitung motivasi kerja $5,783 > Ttabel 1,98373$ dan nilai Sig. motivasi kerja $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja X2 berdampak signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Uji f

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan).

ANOVA ^a						
Bentuk	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	114.749				
1	Residual	247.626	101	2.452		
	Total	362.375	103			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber : Output SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil SPSS, nilai f hitung sebesar 23,401 dengan nilai sig. 0,000. 0,000 $< 0,05$ dan skor F tabel $23,401 > F tabel 3,09$. Maka terdapat pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Bentuk Summary ^b					
Bentuk	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 ^a	.317	.303	1.566	1.590

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber : Output SPSS 26 (2025)

Dapat dilihat skor koefisien determinasi atau Adjusted R Square 0,317. Dapat mendeskripsikan bahwa variabel independent X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent Y sebanyak 31,7% dan 69,3% dipengaruh oleh faktor lain diluar penelitian.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSKDN, yang dibuktikan melalui hasil uji T dengan Thitung sebesar 2,024 lebih besar dari Ttabel 1,98373. Selain itu, motivasi kerja juga secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja PNS, hal ini terlihat dari nilai Thitung motivasi kerja sebesar 5,783 yang lebih besar dibandingkan Ttabel 1,98373. Lebih lanjut, analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS, yang diperkuat oleh hasil uji F dengan Fhitung sebesar 23,401 lebih besar dari Ftabel 3,09. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BSKDN.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran. Pertama, disarankan agar Kantor BSKDN secara rutin menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Pelatihan tersebut sebaiknya mencakup keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan delegasi tugas, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi bawahan. Kedua, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Penambahan variabel

ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja PNS.

DAFTAR REFERENSI

- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Desnirita, & Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4), 330–335. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bismis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Imelda, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bismis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bismis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. Retrieved from <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmian PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(September), 301–320.

Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BILLING MANAJEMEN DI PT. HALEYORA POWER ULP SUKABUMI KOTA. *Jurnal Ilmiah Ilmi Administrasi Negara*, 7(2). <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.353>

Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 180–188. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2453>

Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 117–129. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.

Santoso, A. (2023). Rumus Slovin : Panacea1 Masalah Ukuran Sampel? *Suksma : Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43.

Veronica, Ernawati, Rasdiana, Yusriani, Hadawiyah, & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.