

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRAKINDO UTAMA CABANG BANDUNG

Rozan Vina Rahmani^{1}*

¹Universitas Nusa Putra, rozan.vina@nusaputra.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance. Leadership style has an important role in increasing employee motivation, productivity, and work effectiveness. The research method used is quantitative with a descriptive and causal approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT Trakindo Utama, Bandung Branch. The analysis technique used is simple linear regression to test the relationship between leadership style variables as independent variables and employee performance as dependent variables. The results of the study indicate that leadership style has a significant influence on employee performance. Effective leadership can increase employee job satisfaction, engagement, and productivity. Based on these findings, companies are advised to develop a more adaptive leadership strategy that is in accordance with employee needs in order to improve performance optimally.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, PT Trakindo Utama, Bandung Branch*

Klasifikasi JEL:

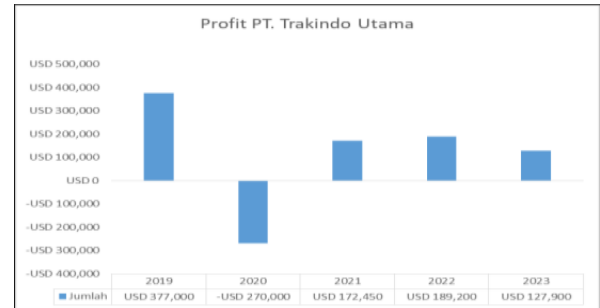
*** E-mail penulis terkait:** rozan.vina@nusaputra.ac.id

ISSN: 3047-2393 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

INTRODUCTION

PT. Trakindo Utama merupakan dealer resmi alat berat merek Caterpillar, selain alat berat PT Trakindo juga menjual *sparepart* dan jasa perbaikan dan perawatan alat berat. PT Trakindo Utama Cabang Bandung terdiri dari 38 karyawan memiliki Sumber Daya Manusia yang terdiri dari beberapa divisi atau departemen, diantaranya Management (Kepala Cabang), *Finance*, *Service*, *Part Operation*, Teknisi, *Sales*, dan *Admin Sales Support*. Kinerja setiap departemen diukur dari beberapa indikator yang berbeda, namun tujuan akhir dari semua indikator tersebut adalah menghasilkan keuntungan yang besar untuk PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. (Gemini, 2021), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan perusahaan. Didukung pula oleh penelitian (S. Mendrofa et al., 2021) yang menyatakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai penentu penggerak seluruh tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Keberhasilan cabang akan diukur dari seberapa banyak profit atau keuntungan yang dicapai setiap bulannya. Berikut ini adalah grafik keuntungan PT. Trakindo Utama cabang Bandung selama 5 tahun (2019-2023) ditunjukkan pada Gambar 1 berikut



Gambar 1. Profit PT Trakindo

Gambar 1 menunjukkan adanya penurunan profit yang sangat drastis dari tahun 2019- 2020 dikarenakan adanya wabah pandemic covid-19 melanda di Indonesia. Setelah wabah mereda keadaan ekonomi berangsur pulih dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 profit perusahaan meningkat signifikan dan pada tahun 2023 profit menurun. Adanya profit yang tidak stabil ini dikarenakan kinerja karyawan belum optimal dalam memenuhi target penjualan

Profit, penulis melakukan preliminary research kepada 10 karyawan yang berhubungan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hasil wawancara menunjukkan pencapaian penilaian kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini profit, penulis melakukan preliminary research kepada 10 karyawan yang berhubungan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hasil wawancara menunjukkan pencapaian penilaian kinerja karyawan yang belum optimal, yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Trakindo Utama cabang Bandung

No	Posisi	Capaian Target tahun 2023
1	Branch Head	90%
2	Event Planner	95%
3	Finance	90%
4	Senior Teknisi	80%
5	Part Of Distribution	85%
6	Service Account	80%
7	Helper	80%
8	Service Leader	80%
9	Teknisi	80%
10	Teknisi	80%

Tabel 1 menunjukkan nilai pencapaian target penilaian kinerja karyawan tahun 2023, jika dirata-ratakan adalah 84%. Hal ini menunjukkan target tersebut belum optimal, masih kurang sekitar 16% untuk pencapaian target 100%. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 responden, dan perhitungan angket diperoleh hasil sebagaimana terlihat di grafik bahwa faktor kinerja karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan SDM, dan ompensasi. Hasil kuesioner 10 responden tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

No	Aspek	Total Skor	Rata-Rata
1	Gaya kepemimpinan	231	4.62
2	Lingkungan Kerja	227	4.54
3	Pengembangan SDM	221	4.42
4	Kompensasi	208	4.16

Tabel 2. Urutan skor responden faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama

Visualisasi urutan skor responden faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Visualisasi urutan skor responden terhadap faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bandung

Gambar 2 menunjukkan hasil skor dan nilai rata-rata, diperoleh gaya kepemimpinan yang tertinggi skornya yaitu 231, rata-rata 4,62 dan kompensasi sebagai skor terendah yaitu 208, rata-rata 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Bandung. Hasil dari wawancara mengenai gaya kepemimpinan di PT.Trakindo Utama cabang Bandung ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: bagaimana persepsi karyawan terkait kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung, bagaimana persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung, dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Dari hasil rumusan masalah tersebut, dapat dituliskan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui persepsi karyawan terkait kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung, mengetahui persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama Bandung serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung.

Dalam pengenalan, sertakan latar belakang penelitian Anda, tujuan penelitian Anda, dan/atau apa pun yang menurut Anda penting untuk ditulis sebagai dari pengenalan.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

1. Rivai A. (2020)

Kinerja didefinisikan sebagai output yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

2. Sari et al. (2020)

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah : ketaatan, kerja sama, inisiatif, tanggung jawab, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Gaya Kepemimpinan

1. Imelda et al. (2021)

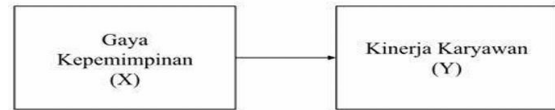
Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin bertindak terhadap orang lain secara konsisten. Gaya kepemimpinan juga membantu memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2. Agustin et al. (2019)

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Hipotesis

Berdasarkan pemahaman tentang kinerja dan gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Model hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Model hipotesa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gambar 3 menunjukkan hipotesa pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung.

METHODOLOGY

Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif pendekatan explanatory, karena bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran

Variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y. Peneliti menggunakan skala pengukuran yang diukur menggunakan skala Likert. Siregar dalam Imron (2019), skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Populasi & Sampel

Seluruh karyawan PT. Trakindo Utama cabang Bandung dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang melibatkan 38 responden, dengan rincian yang tertera pada Tabel 3 berikut ini

Divisi	Posisi	Jumlah Karyawan
Manajer	Kepala Cabang	1
Service	Service Leader	1
	Teknisi	13
	Service Account	1
	Event Planner	1
Finance	SPV Finance	1
	Finance	1
Part Operation Distribution	Counter	1
	Warehouse	1
Sales	Product Support	4
	Prime Product	4
	Sales Support	1
Security		8
Total karyawan		38

Tabel 3 Jumlah karyawan PT Trakindo Utama cabang Bandung

Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh* untuk memilih sampel dari populasi. Menurut Sugiyono (2020), Sampel jenuh merupakan metodologi untuk menentukan sampel yang dilakukan jika semua anggota populasi mampu dijadikan sampel untuk penelitian.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Variabel Independen (X): Gaya Kepemimpinan dan **Variabel Dependen (Y):** Kinerja Karyawan

Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada subjek dari penelitian yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Trakindo Utama Cabang Bandung dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Wawancara dilakukan kepada kepala cabang dan beberapa karyawan PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Adapun data sekunder pada penelitian diperoleh dari data profit PT. Trakindo Utama Cabang Bandung selama 5 tahun 2019-2023, data pencapaian penilaian

kinerja karyawan, data jumlah karyawan PT Trakindo Utama Cabang Bandung dan tinjauan pustaka dari jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dibuat dalam bentuk angket atau daftar pertanyaan tertutup, dan responden hanya perlu memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar untuk mempermudah para peneliti menilai masalah yang ada di perusahaan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif, Menurut Ghozali dalam Rosdiani dan Hidayat (2020), analisis statistik deskriptif adalah proses analisis yang menggambarkan atau menjelaskan suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum, sum, average, range, kurtosis dan skewness. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk memahami dan menginterpretasikan variabel gaya kepemimpinan (X) serta kinerja karyawan (Y) di PT. Trakindo Utama, dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala, m =Angka tertinggi dalam pengukuran, n = Angka terendah dari pengukuran, b = Banyaknya kategori yang terbentuk.

Dari rumus tersebut, diperoleh perhitungan rentang skala dalam penelitian ini sebagai berikut: $RS = 4-1 \ 4 = 0,75$. Maka, untuk setiap kategori jawaban rentang skala yang diperoleh sebesar 0,75. Nilai itu kemudian digunakan untuk menginterpretasikan penilaian rata-rata untuk masing-masing indikator yang ada pada variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil rentang skala rata- rata

Pada penelitian ini, PT. Trakindo Utama menggunakan analisis linear sederhana untuk melihat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Menurut Ghazali dalam Putra et al. (2022), analisis regresi linear sederhana dalam penelitian digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y=Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan, α =Konstanta, β =Koefisien variabel x, X=Variabel independen.

Penelitian juga menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian digunakan untuk melihat sejauh mana model yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen. koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Bahri (2018, hal. 192) mengungkapkan Nilai koefisien ini dinyatakan melalui R-Square, yang berkisar diantara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menandakan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Rata-Rata Hitung	Interpretasi Kinerja
Ketelitian	3,24	Baik
Hasil Kerja	3,21	Baik
Kuantitas	3,18	Baik
Efisiensi	3,53	Sangat Baik
Kehadiran	3,47	Sangat Baik
Ketrampilan	3,47	Sangat Baik
Dapat diandalkan	3,47	Sangat Baik
Inisiatif	3,24	Baik
Rata-Rata	3,35	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai rata-rata hitung dari variabel kinerja karyawan sebesar 3,35. Dari nilai rata-rata hitung tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini tergolong dalam kategori sangat baik. Sedangkan hasil analisis persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

	Rata- Rata Hitun g	Interpretasi Gaya Kepemimpi nan
Cara pembagian pekerjaan	3,21	Baik
Cara koordinasi pekerjaan	3,21	Baik
Hubungan Kerja	3,24	Baik
Perumusan tujuan target	3,26	Sangat Baik
Rasa saling percaya	3,16	Baik
Mengharagai gagasan karyawan	3,13	Baik
Memiliki rasa kepedulian	3,18	Baik
Rata- Rata	3,20	Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai rata-rata hitung dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,20 . Dari nilai rata-rata hitung tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik, Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penting untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan valid dan *reliabe*.

DISCUSSION

Uji Validitas Instrumen

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Corrected-item -total correlation	Corrected-item -total correlation	r-table	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	QX1	0,638	0,4128	Valid
	QX2	0,699	0,4128	Valid
	QX3	0,654	0,4128	Valid
	QX4	0,707	0,4128	Valid
	QX5	0,504	0,4128	Valid
	QX6	0,510	0,4128	Valid
	QX7	0,717	0,4128	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	QY8	0,426	0,4128	Valid
	QY9	0,550	0,4128	Valid
	QY10	0,590	0,4128	Valid
	QY11	0,807	0,4128	Valid
	QY12	0,736	0,4128	Valid
	QY13	0,677	0,4128	Valid
	QY14	0,756	0,4128	Valid
	QY15	0,736	0,4128	Valid
	QY16	0,635	0,4128	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS

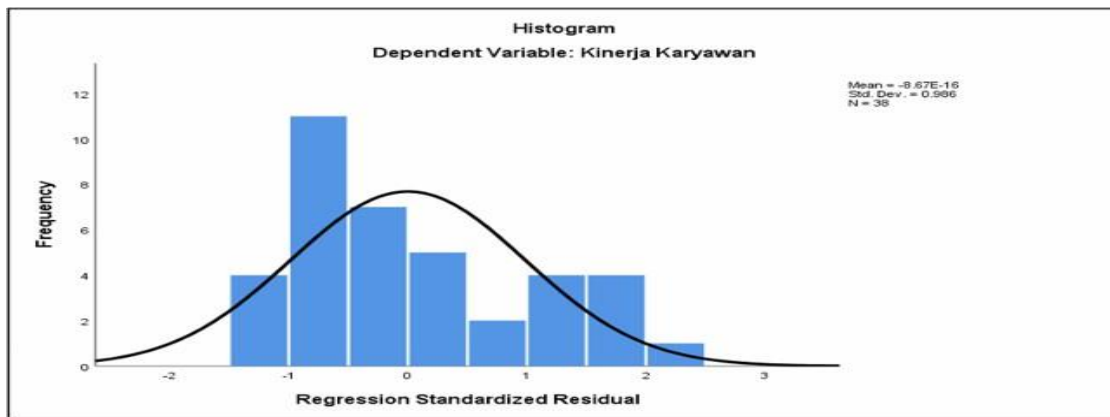
Uji Realibity dari hasil penelitian ditunjukkan pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabitis Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	7 item	0,75	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9 item	0,81	Reliabel

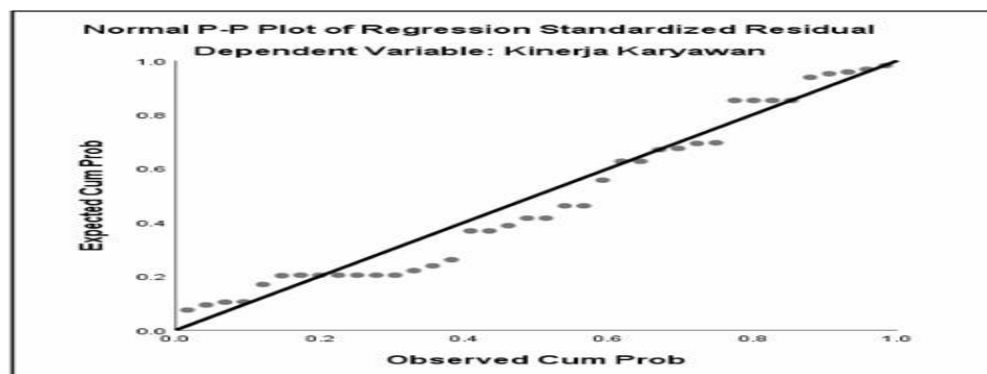
Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram, grafik normality P-Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 4. Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS

Gambar 4 menunjukkan puncak berada ditengah dan simetris di kedua sisinya. Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 5. Grafik P-Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Grafik P-P Plot pada Gambar 5 menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, model regresi ini dikatakan normal atau memenuhi asumsi normalita. Uji normalitas perlu diperkuat menggunakan analisis statistik tambahan. Salah satu metode statistik yang dapat digunakan untuk memverifikasi normalitas data adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai yang diperoleh $>0,05$ maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal.

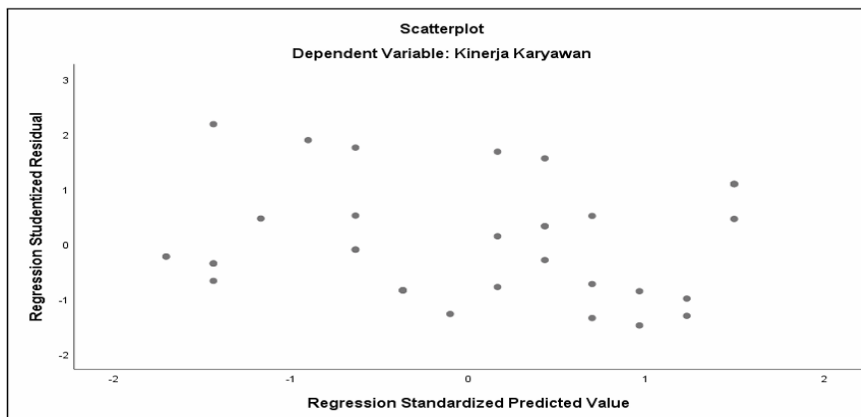
Sebaliknya, jika nilai yang diperoleh distribusi tidak normal. Berikut hasil uji kolgorov ditujukan pada Gambar 6:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24933504
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.092
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 6. Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Penelitian ini juga menggunakan Uji Heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada Gambar 7:



Gambar 7. Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter-plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dilihat dari grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar dengan baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.846	3.038		2.912	.006
	Gaya Kepemimpinan	.940	.131	.768	7.199	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Gambar 8 menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dituliskan dalam rumus $Y = 8,846 + 0,940X$ ini dapat diartikan sebagai berikut: $\alpha = 8,846$ artinya

jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X) bernilai nol (0) maka, tingkat kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,846, $b = 0,940$ artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X) meningkat sebesar satu satuan maka, tingkat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,940. Nilai positif menunjukkan arah hubungan yang serahan antar kedua variabel. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, diperkuat dengan hasil uji Koefisien Determinasi yang ditunjukkan pada Gambar 9 berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.579	2.45078
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Gambar 9. Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 9, R merupakan nilai koefisien korelasi Pearson yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,768 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Angka ini mendekati 1, berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. R² (Koefisien Determinasi) mengukur proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi. Nilai R-square pada penelitian ini sebesar 0,590 yang menandakan 59% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Nilai Adjusted R² dalam penelitian ini sebesar 0,579, setelah disesuaikan untuk jumlah variabel independen dalam model ini, sekitar 57,9% variasi dalam kinerja karyawan tetap dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 42,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis di penelitian ini.

CONCLUSION

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan di PT. Trakindo Utama memiliki persepsi yang baik terhadap gaya kepemimpinan dan menilai kinerja mereka sendiri sebagai sangat baik. Hal ini mencerminkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kedua variabel ini berada di kategori sangat baik.

REFERENCE

- Agustin, Suharso, Sukidin. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol. 13, No. 1.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan Educational Research Methodology. *Jurnal Al-Hikmah Way Kanan*, 1(1), 1–5. , STIE PGRI Dewantara Jombang)
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Batubara, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Vol. 3, No. 1. Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- 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>
- Emilia, D. (2021). 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Prilaku Kerja Staff TU SMK Negeri 9 Sarolangun' *J-MAS*, 6(April), pp. 232–237. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.249>
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: UNDIP.
- Ni Komang Sisi Sania Natalia, I Gusti Salit Ketut Netra. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4
- Puji, L., et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 , No. 9
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1.
- Saputra, Y. D., & Setiadi, Y. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Bsp Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 269-279.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet