

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang

Syarifudin Muslikh

Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021
Revision: 27 Agustus 2021
Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja;
Kinerja Pegawai

*Korespondensi

syarifudinmuslikh1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan kausal atau sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 responden. Teknik pengambilan sample adalah menggunakan teknik sample jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang, (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang, (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang

How to Cite

Muslikh, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 52–58. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.455>

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi yang ada di dunia dan tingkat persaingan bisnis dari waktu ke waktu semakin kompetitif, menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil yang efektif dan efisien (Farhah dkk, 2020). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berperan penting dalam menjalankan roda organisasi yang ada di dalam perusahaan untuk menjalankan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai dan bahkan bisa menimbulkan kerugian atau masalah pada organisasi tersebut (Liyas, 2019).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan (Dalimunthe, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diarahkan untuk

mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam organisasi tersebut (Tamarindang dkk, 2017).

Menurut Isna nisa (2018) Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi, mendorong, mengerahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong karyawan untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi dapat diberikan kepada karyawan atau bawahannya dengan berupa material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive biasanya berupa barang-barang atau uang, sedangkan material nonincentive berupa penempatan kerja yang tepat, pekerjaan yang terjamin, dan perlakuan yang baik (Walsa dan Ratnasari, 2016).

Menurut Yudha dkk (2019) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan juga dilakukan oleh PT. Sumber Alam Unggul Jombang, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran pupuk organik mikro, pupuk hayati, pestisida organik, pestisida hayati serta probiotik, dan memfokuskan bisnis dalam mendukung pertanian organik yang ramah lingkungan. PT. Sumber Alam Unggul mengedepankan bentuk kerjasama yang baik dengan menjaga kualitas dalam kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pupuk dan pestisida organik yang dibutuhkan konsumen. Upaya PT. Sumber Alam Unggul berkomitmen dalam mendukung perkembangan pertanian yang inovatif dilakukan dengan menggunakan filosofi perubahan dan perkembangan pertanian yang berkelanjutan.

Perusahaan tentunya memiliki target produksi dan pemasaran setiap tahunnya yang menuntut karyawan untuk selalu menjaga kinerjanya bahkan meningkatkan kinerjanya agar target yang ditentukan perusahaan bisa tercapai. Terdapat permasalahan yang terjadi pada saat proses produksi, dimana kinerja karyawan yang kurang maksimal dan perbedaan tingkat skill yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan target produksi yang telah ditentukan perusahaan masih belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pihak pimpinan perusahaan dan karyawan di PT. Sumber Alam Unggul, peneliti memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang menyatakan bahwa PT. Sumber Alam Unggul sangat memperhatikan kedua hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan tersendiri yang dihadapi oleh pimpinan PT. Sumber Alam Unggul, dengan adanya perbedaan perilaku, sikap karyawan dan skill dalam bekerja. Perbedaan tersebut merupakan salah satu alasan para karyawan dalam memperlihatkan tingkat kineja yang berbeda-beda dari karyawan satu ke karyawan lainnya, dengan begitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan merupakan hal yang diperhatikan oleh pimpinan PT. Sumber Alam Unggul untuk meningkatkan kinerja karyawan agar target yang telah ditentukan perusahaan bisa tercapai.

Terkait pentingnya hal di atas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Sumber Alam Unggul Diwrek Kabupaten Jombang dengan mengangkat judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Penelitian ini menguji tiga hipotesis:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang.
- H2: Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang.
- H3: Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian, untuk meneliti tingkat populasi dan sampel tersebut. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan maksud untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2020:16-17).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang bersifat sebab akibat yang terdiri dari variabel bebas dan terikat, selanjutnya menentukan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2020:17). Objek penelitian berlokasi di PT. Sumber Alam Unggul Jombang yang beralamat di Dsn. Bancal, Ds. Pandan Wangi, Kec. Diwek, Kab. Jombang.

Pengumpulan data menggunakan yaitu melakukan observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner dan dokumentasi kepada karyawan. Adapun sampel penelitian berjumlah 39 responden dari populasi yaitu seluruh karyawan tetap PT. Sumber Alam Unggul Jombang yang menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin jumlah responden laki-laki terdiri dari 27 atau 69,2% sedangkan jumlah responden perempuan terdiri dari 12 atau 30,8% dari total keseluruhan responden. Karakteristik responden berdasarkan usia, responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 14 atau 35,9%, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 22 atau 56,4%, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 2 atau 5,1%, responden dengan usia >50 tahun berjumlah 1 atau 2,6% dari total keseluruhan responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja < 5 tahun berjumlah 25 atau 64,1%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 14 atau 35,9% dari total keseluruhan responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 6 atau 15,4%, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 19 atau 48,7%, responden dengan pendidikan terakhir D III berjumlah 2 atau 5,1%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 12 atau 30,8% dari total keseluruhan responden.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan data yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil olah data reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.70 . Artinya, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik Probability Plot yang hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari gambar hasil olah data SPSS bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Selain itu, juga dapat diketahui dari hasil analisis Kolmogorov Smirnov didapat hasil $Asymp.sig$ lebih besar daripada 0,05 yang artinya data sudah memenuhi syarat normalitas.

Hasil uji multikolonieritas ditentukan dari nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar $0.590 > 0.10$ dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar $1.694 < 10$. Dapat disimpulkan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terjadi multikolonieritas.

Berikut adalah persamaan yang digunakan untuk mengetahui hasil regresi :

$$12.148 + 0,321 (X1) + 0,445 (X2)$$

Jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan tetap sebesar 12.148, maka kinerja karyawan akan tetap 12.1148. Nilai koefisien Jika gaya kepemimpinan bernilai 0,321. Jika ada kenaikan 1 skor gaya kepemimpinan akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,321. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,445. Jika ada kenaikan 1 skor motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.445.

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan) dan Uji Determinan R. Berikut tabel uji t dalam penelitian ini:

Tabel 1. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.148	4.455		2.727	.010
	Gaya Kepemimpinan	.321	.144	.323	2.223	.033
	Motivasi Kerja	.445	.132	.492	3.380	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh t hitung= 2.223 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df=n-2 = 39-2 = 37$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,687 dengan demikian bahwa t hitung $2.223 > t$ tabel 1,687 dengan nilai signifikansi $0.033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung= 3.380 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df=n-2 = 39-2 = 37$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,687 dengan demikian bahwa t hitung $3.380 > t$ tabel 1,687 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk mengetahui nilai F dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				Sig.
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	323.369	2	161.684	22.021	.000b
	Residual	264.323	36	7.342		
	Total	587.692	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 22.021 dengan taraf signifikan 5% $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n-k$ ($39-3 = 36$) diperoleh Ftabel sebesar 3,26 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > F_{tabel}$ 22.021 > 3,26 dan nilai alfa atau signifikansi juga menunjukkan angka dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sumber Alam Unggul Jombang.

Uji Determinan (R)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742a	.550	.525	2.710

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2021

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,525 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan pengelolaan data diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator keinginan menerima tanggung jawab yaitu sebesar 4,41. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT. Sumber Alam Unggul memiliki tanggung jawab yang kuat dengan menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan karyawannya sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didapat hasil t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2.223 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,687 dengan nilai sig.t sebesar $0,033 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan pengelolaan data diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan rasa amanyaitu sebesar 4,35. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berupa kebutuhan materil saja, namun memberikan motivasi kerja terhadap karyawan dengan memberikan kebutuhan rasa aman secara fisik maupun non fisik (Psikologi), seperti memberikan perlakuan adil antar karyawan dengan tidak membandingkan karyawan satu dengan yang lainnya. Sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja masing-masing karyawan. Dari hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didapat hasil t hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3.380 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,687 dengan nilai sig.t sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai F hitung adalah sebesar $22.021 > F$ tabel 3,06 dengan nilai signifikansi 5% (0.05). Maka sig.f sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alam Unggul Jombang, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. Berdasarkan hasil uji F (simultan) variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alam Unggul Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat memberikan saran bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap keamanan para karyawannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan tenang. Seorang pemimpin disarankan dapat memahami tipe gaya kepemimpinan dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpinnya. Sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, Santoso, wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019.
- Alhusaini, Kristiawan, Eddy. 2020. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020, Halaman 2166-2172.
- Cahyono, Hamid, Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Victory International Futures Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 33 No. 2 April 2016.
- Dalimunthe, Hasbiana. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 5 [1] Nov 2018.
- Farhah, Jafar Ahiri, Ilham. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 5, No. 1, januari 2020, Hal: 1-7.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Edisi ke Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gutteres, Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016): 429-454.
- Hanafi, Chairil Almy, Siregar. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Andhi Sukma / Jurnal Manajemen Industri dan Logistik – Vol. 2 No. 1, Mei 2018.
- Jeli Nata Liyas. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Batam. EQUILIBRIUM, Volume 7, Nomor 1, Januari 2019.

- Kaunang, Parengkuan, Jantje Sepang. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2148-2157.
- Nopitasari elsa, Krisnandy herry. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 1, Januari 2018.
- Samsuri, Mahfudiyanto. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *Journal BIMA (Journal of Business and Inovation Management)*. Vol 2 (2). Hal 162-174.
- Samuel abimbola, Omojola omowami, Olawumi dede. 2017. The influence of leadership styles on employee's performance: A study of selected private Universities in Ogan Nigeria. *Global Journal of commerce and management perspective*. Vol 6 (2). Hal: 5-13.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-30, Maret 2019. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-2. Bandung. Alfabeta.
- Tamarindang, L.Mananeke, M.Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1599-1606.
- Walsa, Ratnasari. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 13 No. 1, Juni 2016.
- Walda Isna Nisa. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal IDAARAH*, Vol. II, No. 2, Desember 2018.
- Yudha, Jaelani, Rahmad. 2019. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *E-jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*.