

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI *HOME INDUSTRY* *SOUVENIR PACKYBAG VINTAGE*

Erviana¹ Dhyah Wulansari²

^{1,2,3}Study Program Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Stie Mahardhika Surabaya
erviana03@gmail.com¹ dhyah.wulansari@stiemahardhika.ac.id²

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Home Industry Souvenir Packybag Vintage. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi kriteria yang diperlukan. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independent (Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Menggunakan software SPSS 26 dengan jumlah sampel 32 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Home Industry Souvenir Packybag Vintage dengan penarikan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Hasil dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Home Industry Souvenir Packybag Vintage. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) besaran pengaruh sebesar 60% dan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance in the Vintage Packybag Souvenir Home Industry. Data analysis was carried out using SPSS version 26 software. Validity and reliability tests were carried out first to ensure the research instrument met the required criteria. Next, regression analysis is used to test the simultaneous influence of the independent variables (Leadership Style and Work Motivation) on the dependent variable (Employee Performance). Using SPSS 26 software with a sample size of 32 respondents. The population in this study were Vintage Packybag Souvenir Home Industry employees with sampling using Saturated Samples. The results of this research are Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in the Vintage Packybag Souvenir Home Industry. The variables Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously influence the Employee Performance variable (Y), the magnitude of the influence is 60% and the remaining 40% is caused by other variables.

Keywords: *Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. *Home industry souvenir packybag vintage*, sebagai salah satu industri kreatif, berusaha untuk tetap kompetitif dengan mengandalkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (S., 2019).

Home industry souvenir packybag vintage merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan souvenir dengan desain vintage yang unik. Dalam beberapa tahun terakhir, industri ini mengalami pertumbuhan yang signifikan. Namun, seiring dengan pertumbuhan tersebut, muncul pula tantangan-tantangan baru, seperti peningkatan permintaan, persaingan yang ketat, dan kebutuhan untuk menjaga kualitas produk (Alhudhori et al., 2019).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh *packybag vintage* adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk memastikan proses produksi berjalan lancar dan produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang konsisten. Namun, beberapa indikasi menunjukkan adanya penurunan produktivitas dan kualitas kerja yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen (Sasue et al., 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Gaya kepemimpinan *transformasional*, yang menekankan pada visi jangka panjang dan pengembangan karyawan, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan (Amalia et al., 2024).

Selain itu, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang akan diberikan karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih bertanggung jawab. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan berkomitmen terhadap perusahaan (Junaidi & Susanti, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *home industry souvenir packybag vintage*.

Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mukmin, 2021).

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *packybag vintage*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT., CIRR., 2021).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam mengelola karyawan dan memaksimalkan potensi mereka demi mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskriptif, populasi penelitian yaitu karyawan di *home industry souvenir packybag vintage*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*. Sampel penelitian yaitu responden yang bekerja di perusahaan *Home Industry Souvenir Packybag Vintage* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh diperoleh 32 responden.

Waktu penelitian dilaksanakan pada April 2024 – Juni 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form kemudian disebarakan kepada responden. *Instrument* penelitian menggunakan *skala likert* dengan penilaian 1-5. *Skala Likert* berguna untuk mengukur pendapat responden terkait variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang dapat dijadikan titik tolak penyusunan instrumen penelitian yang berupa pertanyaan maupun pernyataan Sugiyono, dalam .Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskripsi, uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesiss menggunakan SPSS 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Digunakan untuk menguji ketepatan item pertanyaan atau pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil dari kuesioner dapat dikatakan valid jika sesuai dengan ketentuan data yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ menurut Ghazali imam, dalam (Gatot Haryono, 2020). Uji signifikansi validitas penelitian ini dengan menggunakan 32 responden dengan hasil $N= 32-2 = 30$ dengan nilai (α) sebesar 0,05 atau 5% yaitu 0,349.

Hasil output SPSS Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja diketahui lebih besar dari r tabel (0,349) dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah valid yang artinya seluruh item tersebut akurat dan tidak menyimpang dalam mengukur variabel dan sesuai dengan syarat uji validitas valid.

Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel 5% (32)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,786	0,349	Valid
	X1.2	0,917	0,349	Valid
	X1.3	0,907	0,349	Valid
	X1.4	0,625	0,349	Valid
	X1.5	0,764	0,349	Valid
	X1.6	0,490	0,349	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,561	0,349	Valid
	X2.2	0,621	0,349	Valid
	X2.3	0,676	0,349	Valid
	X2.4	0,641	0,349	Valid
	X2.5	0,548	0,349	Valid
	X2.6	0,623	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,827	0,349	Valid
	Y.2	0,808	0,349	Valid
	Y.3	0,827	0,349	Valid
	Y.4	0,737	0,349	Valid
	Y.5	0,753	0,349	Valid
	Y.6	0,510	0,349	Valid

Sumber : SPSS 26 (2024)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan sampling kuesioner kepada responden sebanyak 32 responden. Hasil kuesioner agar dikatakan reliabel atau terpercaya jika terdapat hasil yang sama pada data yang terkumpul pada obyek yang diteliti secara konsisten. Syarat variabel agar dapat dikatakan reliabel jika dalam nilai dari *Cronbachs alpha* (α) $> 0,60$ menurut Ghazali, dalam (Budi Prajitno, 2021). Berdasarkan hasil penelitian ini menginformasikan

bahwa semua variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan instrument pada pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sehingga bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas		
Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	6
Motivasi Kerja (X2)	0,662	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	6

Sumber : SPSS 26 (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Pengamatan nilai residual digunakan untuk mendeteksi normalitas (Budi Prajitno, 2021). Berikut hasil dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	187.793.060
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.074
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

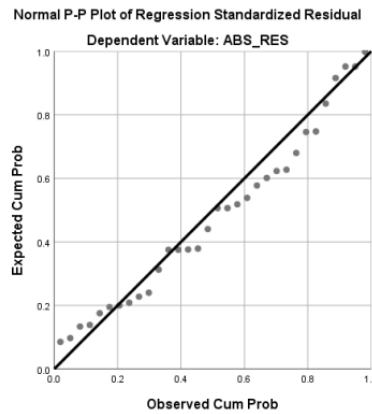
Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov-smirnov* yaitu 0,120 dan *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui pada model regresi apabila terdapat kesenjangan residual antara pengamat pertama dengan pengamat lainnya menurut Ghozali, dalam (Gatot Haryono, 2020).

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 26 (2024)

Dapat disimpulkan dari hasil *scatterplot* yaitu titik-titik dalam *scatterplot* tersebut tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hasil dari uji ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t menurut (Budi Prajitno, 2021) alat uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.439	2.610		12.046	.000
Gaya Kepemimpinan	.330	.126	.507	2.624	.010
Motivasi Kerja	.561	.162	.668	3.456	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji t yang memperoleh hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,010 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $2,624 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi Kerja (X2) adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,456 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F menurut (Gatot Haryono, 2020) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel terikat atas variabel bebas berpengaruh secara simultan, jika nilai signifikan $0,05$.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.893	2	23.447	6.220	.006 ^b
	Residual	109.325	29	3.770		
	Total	156.219	31			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung mempunyai hasil nilai sig $0,006 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F_{tabel}$ yaitu, $6,220 > 3,32$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji R

Menurut Ghazali, dalam (Gatot Haryono, 2020) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Uji R
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548a	.600	.252	1.942

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Insentif Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi berganda antar variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) besaran pengaruh sebesar 60% dan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain.

a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,010 > 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $2,624 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*.

b. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa *Brand Ambassador* (X2) adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $3,456 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*.

c. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa nilai sig $0,006 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu, $6,220 > 3,32$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji t, uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji F, secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*.

Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk mempertimbangkan SDM yang ada di perusahaan. Pendekatan ini dapat memberikan hasil yang lebih efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk penelitian selanjutnya perlu untuk melakukan penambahan variabel yang baru agar dapat menghasilkan gambaran penelitian yang lebih luas lagi mengenai masalah yang diteliti. Serta dapat menambahkan variabel dengan jumlah sampel yang lebih besar dan objek pada penelitian dapat digunakan objek yang berbeda tempat agar dapat dijadikan perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSAKA

- Agustin, D. S. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Alhidayatullah, Lestari, N. A., & Antony. (2023). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1(2), 103–111.
- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Fakultas, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo*. 3(September), 177–185. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., T, Z., & Redjeki, F. (2024). *Pengaruh Gaya*
-

- Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Inti Medika Sarana Bandung. 1(1), 1–11.*
- Andayani, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat.*
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* 1–29.
- Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT., CIRR., C. (2021). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.*
- DwiYansah, P., & Asteria, B. (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.* 5(2), 106–119.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). *Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia).* 2(1), 15–26.
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, Yasnita, & Sani, I. (2023). *Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat.* 3(2), 89–98.
- Februdianto, L., & Rofiudin, M. (2021). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 MALANG-SUTOYO.* 13(2), 23–37.
- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif.*
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.* 1–13.
- Khairun A. Roni, Supriyati, Y. N. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* 3(2).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior.* 5, 740–751.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.* 7(2), 341–349.
- Mukmin, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening.* 4(2).
-

- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). *Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas , Motivasi , Kinerja Dan Kepuasan*. 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015/>
- Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nurlina, Safrida, Musmulyadi, & Burhan. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 4, 1–7.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. 7(1), 841–850.
- Rifky Ardhana Kisno Saputra, I. A. R. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MT.N 1 Lamongan*. 7(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9046>
- S., N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. 2(1).
- Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara*. 9(4), 1445–1454.
- Simbolon, S. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan*. 22, 69–84.
-