



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GALAXY PARTANI MAS KOTA TANGERANG

¹Isep Amas Priatna, ²Ayu Aliafifah

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

[*dosen01629@unpam.ac.id](mailto:dosen01629@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Adapun jumlah responden sebanyak 57 responden yang merupakan bagian dari karyawan PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan melalui metode deskriptif kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner dari sampel sebanyak 57 orang karyawan pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan analisis yaitu uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), uji kuantitatif (korelasi berganda, regresi sederhana dan linier berganda, dan uji determinasi) dan uji hipotesis terdiri dari uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang melalui hasil uji t (uji parsial) dengan nilai thitung yaitu 3,464 dengan nilai signifikan 0,001 dan hasil pada ttabel 1,673 pada nilai probabilitas 0,05 (5%). Pada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang yang ditunjukkan nilai thitung yaitu 2,597 dengan nilai signifikan 0,012 dan hasil pada ttabel yaitu 1,673 pada nilai probabilitas 0,05 (5%). Sedangkan berdasarkan uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang dengan nilai Fhitung yaitu 63,513 dengan nilai signifikan 0,000 b dan hasil pada Ftabel yaitu 3,17 pada nilai probabilitas 0,05 (5%).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Galaxy Partani Mas Tangerang City. The number of respondents as many as 57 respondents who are part of the employees of PT Galaxy Partani Mas Tangerang City. The research method used is a quantitative method and through a quantitative descriptive method based on the results of a questionnaire from a sample of 57 employees at PT Galaxy Partani Mas, Tangerang City. This research uses analysis, namely instrument test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), quantitative test (multiple correlation, simple and multiple linear regression, and determination test) and hypothesis testing. consists of t test (partial test) and F test (simultaneous test). The results showed that the leadership style variable had a significant effect on the performance of the employees of PT Galaxy Partani Mas Tangerang City through the results of the t test (partial test) with a t-count value of 3.464 with a significant value of 0.001 and the results in t-table 1.673 with a probability value of 0.05 (5%). The work motivation variable has an effect on the performance of PT Galaxy Partani Mas Tangerang City employees, which is shown by the tcount value of 2,597 with a significant value of 0.012 and the results in the ttable which is 1,673 with a probability value of 0.05 (5%). Meanwhile, based on the F test (simultaneous test) shows that leadership style and work motivation affect the performance of employees of PT Galaxy Partani Mas Tangerang City with an Fcount value of 63,513 with a significant value of 0.000 b and the results in Ftabel are 3.17 with a probability value of 0.05 (5%).

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis sangatlah kuat untuk bersaing, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan optimal dalam menjalankan segala aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya yang ada, karena sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan pemerintah maupun swasta. Perusahaan harus menciptakan keunggulan dan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien agar mampu bersaing dengan para competitor. Begitupun sebaliknya apabila perusahaan salah dalam mengarahkan kepada karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan optimal. Maka dari itu seorang pimpinan perusahaan harus mempunyai potensi yang lebih dan kreatifitas yang kuat, sehingga mampu bertahan untuk keberhasilan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Galaxy Partani Mas Kota Tangerang**".

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2019:170) menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal." Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Shahara dalam (Robertus Gita & Yuniawan, 2016) "gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan.

Motivasi Kerja

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297) "Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab".

Sedangkan menurut Kadarisma (2016:278) menyatakan bahwa "Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2019:143) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Motivasi mempunyai peranan penting pada perusahaan terutama untuk seorang pemimpin dalam membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang

diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan yang telah ditentukan akan tercapai.

Mangkunegara (2016:67), Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2014:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dan performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana apa adanya. Penelitian ini dilakukan pada PT. GALAXY PARTANI MAS TANGERANG yang beralamat di Jl. Halim Perdanakusuma No.30 Rt.004/Rw.001 Kel. Jurumudi Baru, Kec. Benda Kota Tangerang Provinsi Banten 15124. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang sebanyak 57 orang. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 57 orang maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota berjumlah 57 orang karyawan peneliti jadikan sampel/anggota dalam penelitian ini. Pengumpulan Data dilakukan melalui observasi, penyebaran

kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data yang dilakukan meliputi uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan, yaitu H_1 : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil uji regresi sederhana dan linear berganda, di mana nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu 0,420 yang menunjukkan hasil positif. Jika variabel gaya kepemimpinan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,420 maka akan diikuti meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,420. Apabila terjadi penurunan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar koefisien regresi sebesar 0,420 maka variabel kinerja karyawan menurun dengan besaran koefisien yang sama.

Hasil dari uji parsial (uji t) variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan hasil t_{hitung} yaitu 3,464 dengan nilai signifikan 0,001. Hasil pada t tabel yaitu 1,673 pada nilai probabilitas 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Hipotesis yang diajukan, yaitu H_2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil uji regresi sederhana dan linear berganda, di mana nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) yaitu 0,299 yang menunjukkan hal positif. Jika

variabel motivasi kerja meningkat dengan koefisien regresi 0,299 maka akan diikuti meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,299. Apabila terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,299 maka variabel kinerja karyawan akan menurun dengan besaran koefisien yang sama.

Hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan hasil t_{hitung} yaitu 2,597 dengan nilai signifikan 0,012. Hasil pada t_{tabel} yaitu 1,673 pada nilai probabilitas 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diajukan, yaitu H_3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kondisi tersebut terlihat pada hasil uji regresi sederhana dan linear berganda, dimana nilai koefisien variabel kinerja karyawan (Y) bersifat konstan yaitu 23,830 yang menunjukkan nilai positif yang dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka kinerja karyawan akan tetap positif.

Hasil uji simultan (uji F) variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) menunjukkan hasil nilai F_{hitung} yaitu 63,513 dengan nilai signifikan 0,000^b, dan hasil pada F_{tabel} yaitu 3,17 pada nilai probabilitas 0,05 (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan secara simultan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,464 > 1,673$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Dapat dilihat dari hasil uji t (uji parsial) variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,597 > 1,673$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,012 < 0,05$.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. Dapat dilihat hasil uji F (uji simultan) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,513 > 3,17$ dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000^b < 0,05$.

Saran

1. Pemimpin harus mampu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai. Oleh sebab itu pimpinan pada perusahaan harus lebih proaktif pada bawahan dan mampu mengatur strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan harus mampu memperbaiki gaji yang diberikan dan disesuaikan dengan beban kerja. Karena hal ini akan berdampak pada karyawan yang menerima pekerjaan lebih banyak atau tumpang tindih tetapi gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditanggung jawabkan. Oleh sebab itu, perusahaan lebih memberikan motivasi

dalam bentuk reward dan memberikan kenaikan gaji pada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

3. Perusahaan harus memperhatikan kembali terhadap tambahan pekerjaan di luar jam kerja. Karena hal ini menyebabkan karyawan mengeluh apabila adanya penambahan jam kerja tetapi tidak dihitung lembur, sementara terhitung lembur yaitu pada pukul 18:00. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan penambahan gaji pada karyawan yang bekerja diluar jam kerja dan terhitung dimulai dari jam pulang operasional bekerja. Agar karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang mereka terima melebihi jam kerja seharusnya serta untuk menumbuhkan rasa loyalitas kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad Jamil (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota BauBau., . *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 3, No. 4
- Ahmad Prayudi tahun 2020 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)". *Jurnal Manajemen* . Volume 6 Nomor 2
- Amas, I., & Ariska, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- <https://doi.org/10.37385/msej.v2i1.156>
- Bronto Kesuma, dan Harun Syamsuddin (2019), Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan PT.Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Program Magister Universitas IGM Palembang*. Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019
- Doni Oktavianus Antou tahun 2013 dengan judul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado ". *Jurnal EMBA*. 151 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 151-159
- Galan Kusuma, Edy Rahardja (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan. *E-journal-s1.undip*. Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018
- Ghozali (2016:97) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh Dwi Pratama (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2, No. 2, Februari 2020.
- Hamidi (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Viking Engineering . FE, UNRIKA, Indonesia Dimensi, VOL. 9, NO. 1 : 1-16.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.

- Kurniawan, A., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (POLSEK) Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 481-486. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/13385>
- Lasri Bakara, Sukiswo (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal Iman*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15 (2015)
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2016. *Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Kelima. Refika Aditama ; Jakarta
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339-345. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11140>
- Priatna, I. (2020). ANALISIS VECTOR AUTOREGRESION (VAR) TERHADAP HUBUNGAN PENGANGGURAN DAN INFLASI DALAM PEREKONOMIAN INDONESIA. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 90 - 98. <https://doi.org/10.32534/jpk.v7i2.1275>
- Rima Handayani, Harun Arrosid (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 4, No. 1, Januari 2021 (61 - 67).
- Ryani Dhyan Parashakti, Dede Irfan Setiawan (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, vol 10 no 1 Januari 2019.
- Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT.Citra Buana Prakasa. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, hlm. 115-122.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Taufik Qarismail dan Prayekti (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada the Westlake Resort Yogyakarta . *E-Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas* , Volume 16 No. 2, Mei 2020, 115-129
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12-19.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014, January). *The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan*. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293-298.