

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa

Syifaayatul Bariyyah<sup>1\*</sup>, Gatot Kusjono<sup>2</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang  
syifaayatulbariyyah913@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen00434@unpaam.ac.id<sup>2</sup>

Received 5 Juli 2024 | Revised 15 Juli 2024 | Accepted 30 Juli 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia. Populasi dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 125 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan google formulir, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung} = 4,941$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,97960$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil  $t_{hitung} = 4,947$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,97960$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi 0,000. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menunjukkan  $F_{hitung} = 166,291$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,07$  dengan signifikan 0,0000. Maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This research aims to find out how much influence leadership style has on the performance of PT employees. Glacier Manufaktur Indonesia, to find out how much influence motivation has on the performance of PT employees. Glacier Manufaktur Indonesia to find out how much influence leadership style and motivation have on the performance of PT employees. Glacier Manufacturing Indonesia. The population of this study used a saturated sample of 125 people. Data was collected through a questionnaire distributed using Google Forms, this research uses quantitative methods. The research results show that, partially, the leadership style variable has a significant effect on employee performance by showing the test results  $t = 4.941$  while  $t\ tabel = 1.97960$  ( $t\ count > t\ tabel$ ) with a significance level of 0.000. Partially, the motivation variable has a significant effect on employee performance by showing the results of  $tcount = 4.947$  while  $ttabel = 1.97960$  ( $tcount > ttabel$ ) with a significance level of 0.000. Simultaneously, the leadership style and motivation variables have a significant effect on employee work productivity by showing  $Fcount = 166.291$  which is greater than  $Ftabel = 3.07$  with a significance of 0.0000. So it can be said that leadership style and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PT employees. Glacier Manufacturing Indonesia.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Berikut adalah data hasil yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan jumlah target pencapaian PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa.

**Tabel 1. Data Pencapaian Target Produksi Tahun 2020 - 2022**

Tahun	Target	Pencapaian	%	Keterangan
2020	720 Unit	523 Unit	73%	Tidak Tercapai
2021	720 Unit	615 Unit	85%	Tidak Tercapai
2022	800 Unit	635 Unit	79%	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa.

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, hal tersebut terlihat dari kualitas output karyawan yang tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif.

Organisasi memerlukan pemimpin yang bisa menjadi panutan dalam organisasi yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi sehingga proses perubahan individu dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mengerti dengan situasi dan kondisi organisasi yang ia pimpin selain itu peningkatan kinerja karyawan tak lepas dari peran aktif pimpinan didalam memimpin karyawannya serta melakukan sistem manajemen yang baik. Hasil pengamatan peneliti di PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa terkait masalah gaya kepemimpinan ini masih banyak keluhan dari banyak karyawan, sehingga peneliti mengadakan kegiatan pra-survey untuk mengetahui dengan pasti masalah apa saja yang terjadi di perusahaan tersebut. Berikut data pra-survey gaya kepemimpinan di PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa:

**Tabel 2. Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju
	Pimpinan sangat menghargai hasil pekerjaan karyawan	25	9	16
	Pimpinan selalu berkata jujur dalam berkomunikasi dengan karyawan	25	12	13
	Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan, seperti berpakaian sopan, datang pulang tepat waktu, dan lainnya	25	10	15
	Pimpinan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan memutuskan permasalahan	25	11	14
	Pimpinan dapat menjalankan tugasnya dengan mandiri.	25	12	13
	Pimpinan sangat kreatif dalam menciptakan inovasi perkembangan perusahaan	25	16	9
	Pimpinan mempunyai kecerdasan dalam membuat strategi dan perencanaannya	25	15	10
	Pemimpin mampu bertanggung jawab terhadap sebuah hak dan kewajiban karyawan	25	11	14
	Pemimpin berfikir tenang dalam mengambil keputusan	25	7	18

Sumber : Data Pra-survey peneliti gaya kepemimpinan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa, secara keseluruhan tingkat kepuasan karyawan masih cukup rendah, sebab ada beberapa karyawan yang merasa tidak setuju terhadap beberapa pernyataan di atas. Terutama pada pernyataan no 9 tentang seorang pemimpin berfikir tenang ketika mengambil keputusan, sebanyak 18 responden tidak setuju dengan hal itu, menurut mereka pimpinan seringkali mengambil keputusan dengan emosional, tanpa mempertimbangkan dampak yang terjadi setelahnya. Begitu juga dengan pernyataan no 1, terdapat 16 karyawan tidak setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan selalu menghargai hasil kerja karyawan, menurut beberapa karyawan tersebut, pimpinan kurang menghargai sebuah pendapat karyawan, kurang menghargai hasil proses karyawannya dalam menjalankan tugas yang di berikan pimpinan, sehingga seringkali karyawan merasa kecewa atas respon pimpinan.

Namun, dalam data pra-survey tersebut ternyata gaya kepemimpinan di PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa terdapat sisi positifnya dari para karyawan, terlihat dalam pernyataan no 6 pimpinan sangat kreatif dalam menciptakan inovasi perkembangan perusahaan, terdapat 16 karyawan setuju dengan hal itu, karena pimpinan selalu berusaha memberikan ide kreatif terhadap permasalahan yang ada. Begitu juga dalam pernyataan no 17 yaitu tentang pimpinan cukup cerdas dalam merancang strategi demi mengembangkan perusahaan jasa tersebut dan cukup bertanggung

jawab atas kemajuan dan kesejahteraan karyawan. Pemahaman prosedur kerja sangat penting dipahami oleh seorang karyawan dengan itu koperasi mengadakan pelatihan tiap 3 bulan 1 kali pada minggu pertama pada setiap tahunnya, untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur dalam bekerja. Kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satunya adalah di PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang LED, Videotron/running text, LED sign board dan showcase. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017 dan berlokasi di Jakarta dan di Cikupa, Tangerang Kabupaten.

Berikut tabel rekapitulasi kehadiran pelatihan karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa.

**Tabel 3 Absensi Pelatihan Karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa Tahun 2022**

No	Bulan	Materi	Divisi	Undangan	Tidak Hadir	Persentase
1	Januari	Training nilai dasar perusahaan	Semua Divisi	125	8	6%
2	April	Training K.3	Semua Divisi	125	17	14%
3	Juli	Training kompetensi bagi karyawan	Semua Divisi	125	15	12%
4	Oktober	Tim Training (Pelatihan Tim)	Semua Divisi	125	24	19%

Sumber : PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa (2022)

Beerdasarkan data diatas menunjukan masih adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang diadakan manajemen tersebut, hal ini mengidentifikasi penguasaan prosedur pada indikator Gaya Kepemimpinan karyawan PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa masih kurang dikarenakan belum seuruhnya karyawan memahami tentang prosedur kerjanya. Seorang pimpinan harus dapat mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada pada diri karyawannya dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut agar karyawan dapat termotivasi untuk mau bekerja yang nantinya akan dapat tercapainya tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi berarti kinerja karyawan meningkat.

**Tabel 4. pengukur motivasi karyawan Tahun 2020 - 2022**

No	Jenis Peningkatan SDM	Definisi	2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisiologis	Tunjangan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Kebutuhan Sosial	Rapat	Ada	Ada	Ada

3	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Beasiswa	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa

Berdasarkan tabel 4 dapat kita lihat bahwa masih ada program peningkatan SDM dari perusahaan yang belum ada. Padahal peningkatan SDM sangat penting selain dapat meningkatkan motivasi karyawan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

## METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa yang beralamat di Jl. Peusar raya no18A, Kelurahan Cikupa, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten dan Waktu Penelitian ini dilaksanakan bulan September - Desember 2023. Populasi pada riset ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa yaitu sejumlah 125 karyawan. Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS 25.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	3,631	1,926		1,885	,062
	Gaya Kepemimpinan	,375	,076	,444	4,941	,000
	Motivasi	,433	,088	,445	4,947	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengelolaan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:  $Y = 3,631 + 0,375X_1 + 0,433X_2$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- Nilai Constant sebesar 3,631, artinya Kinerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sudah mempunyai pengaruh sebesar 3,631.

- b. Pengaruh antar variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,375 dan sebaliknya.
- c. Pengaruh antar variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya jika Motivasi mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,433 dan sebaliknya

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,853**	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	125	125	125
Motivasi	Pearson Correlation	,853**	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	125	125	125
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,823**	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	125	125	125

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil koefisien korelasi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,823, hal ini mengandung arti bahwa Gaya Kepemimpinan itu mempunyai pengaruh **sangat kuat** terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000.

**2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien korelasi Motivasi sebesar 0,823, hal ini mengandung arti bahwa Motivasi itu mempunyai pengaruh **sangat kuat** terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,855 <sup>a</sup>	,732	,727	3,98664	1,389

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Melalui hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,732. hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 73,20%, sedangkan sisanya sebesar 26,80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

**Hasil Uji t Secara Parsial**

**Tabel 8. Hasil Uji t Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	(Constant)	3,631	1,926		1,885	,062
	Gaya Kepemimpinan	,375	,076	,444	4,941	,000
	Motivasi	,433	,088	,445	4,947	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

**a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *t<sub>hitung</sub>* 4,941 > *t<sub>tabel</sub>* 1,97960 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Uji Hipotesis Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *t<sub>hitung</sub>* 4,947 > *t<sub>tabel</sub>* 1,97960 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima menandakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Hasil Uji F**

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5285,820	2	2642,910	166,291	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1938,980	122	15,893		
	Total	7224,800	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas hasil ANOVA atau uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung 166,291 > F tabel 3,07 dan diperoleh nilai signifikansi 0.000 < 0.05 artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**



Hasil uji t variabel penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,941 dimana sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,97960 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Denok sunarsi (2019) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t variabel penelitian Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,947 dimana sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,97960 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rini Astuti, Oki Prima Anugrah (2018) bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 166,291 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2018) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **SIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,941 > 1,97960$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Glacier Manufaktur Cabang Cikupa”

Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,947 > 1,97960$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Berarti “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Glacier Manufaktur Cabang Cikupa”

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji  $F_{hitung} = 166,291$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,07$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda. Bandung.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alfia, Layli. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur), Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cepi Priatna. 2015, Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Edy Sutrisno.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, A.A, Fitria, J.R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK), Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS, Vol.3, No.3, Mei 2020, P-ISSN:2581-2769, E-ISSN:2598-9502.

- Ekananda, Mahyus. 2015. *Ekonometrika Dasar Untuk Penelitian Ekonomi, Sosial dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Frengky Basna. 2016, *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, No.3, 319-334.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.1, No.3, Juni 2019, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935.
- L.Suryani, Kosasih.A. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan*, *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.4, No.1, Oktober 2016
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisser.
- Moleong, Lexy. J. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musran, L.O, Anggraini, N. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pegawai Pada Asisten Deputi Urusan Perdesaan Deputi Pengembangan Daerah Khusus
- Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia, *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis (PEKOBIS)*, Vol.1, No.1, Mei 2016, ISSN: 2503-5142, Hal 99 – 105.
- Pratama, Jirky. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok*, *Skripsi Universitas Pamulang*
- Pusporini, Palupi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong*, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*, Vol.1, No.2, Januari 2017, P-ISSN:2581-2769, E-ISSN:2598-9502.
- Putra Siswanto wijaya. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil, Moderanisasi*, Vol. 11, No. 1.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Sagala, Syaiful. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sudarso, Aden Prawiro. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana*, *Jurnal Jenius*, Vol.1, No.1, September 2017, P-ISSN:2581-2769, E-ISSN:2598-9502
- Sudarso, Aden Prawiro. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*, Vol.3, No.2, Januari 2020, P-ISSN:2581-2769, E-ISSN:2598-9502
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Suherman, Herry. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS, Vol.2, No.1, September 2018, P-ISSN:2581-2769, E-ISSN:2598-9502
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Cetakan Ke-24. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yukl, Gary. 2015, Leadership in Organizations, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.
- Zainal, V.R., Mansyur. M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ketujuh. PT Raja Gravindo Persada. Jakarta.