

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG  
BERIMPLIKASI PADA KINERJA KARYAWAN  
KOPERASI SIMPAN PINJAM HAGA LAKHOMI (KOPHAL)  
SAWANGAN DEPOK**

**Otoshoki Waruwu<sup>1\*</sup>, Mardiana<sup>2</sup>, Tantri Hasanah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

\*E-mail: [dosen03212@unpam.ac.id](mailto:dosen03212@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian tesis ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi penelitian dalam penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) Sawangan Depok yang berjumlah 126 karyawan. Proses pengambilan sampel menggunakan sample jenuh, sehingga diperoleh 126 karyawan yang dijadikan responden penelitian. Data penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 22. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil Uji koefisien determinasi pada model 1 menunjukkan nilai sebesar sebesar 33.31%, sedangkan pada model 2 sebesar 65.5%. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This thesis research aims to test and analyze the influence of Leadership Style, Work Culture and Compensation on Work Motivation which has implications for Employee Performance. The type of research used is quantitative correlational. The research population in the study was all employees of the Haga Lakhomi Savings and Loans Cooperative (KOPHAL) Sawangan Depok, totaling 126 employees. The sampling process used saturated samples, resulting in 126 employees who were used as research respondents. The research data was then processed using SPSS 22. The analysis method used was multiple linear regression. The coefficient of determination test results in model 1 show a value of 33.31%, while in model 2 it is 65.5%. Partially Leadership Style has a significant positive effect on Work Motivation. Partially, Work Culture has a significant positive effect on Work Motivation. Partially, compensation has no effect on work motivation. Simultaneously Leadership Style, Work Culture, Compensation have a significant effect on Work Motivation. Partially Leadership Style has a significant positive effect on Employee Performance. Partially, Work Culture has a significant positive effect on Employee Performance. Partially, compensation has no effect on employee performance. Partially, work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously Leadership Style, Work Culture, Compensation and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance.*

*Keywords: Leadership Style, Work Culture, Compensation, Work Motivation, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset internal yang sangat berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan harus menjadi prioritas. Organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan, dukungan, dan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin memegang tanggung jawab besar terhadap keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Meski terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, rasa aman, kenyamanan kerja, dan insentif, gaya kepemimpinan tetap menjadi elemen yang paling menentukan. Hal ini karena pemimpin berperan dalam mengelola dan mengarahkan seluruh aspek tersebut. Pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas akan mampu memberikan arah strategis bagi keberlanjutan organisasi di masa depan. Setiap keputusan, tindakan, dan sikap yang diambil oleh pemimpin akan memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat menjadi contoh, inspirasi, serta pendorong bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara positif dan produktif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seseorang menjadi salah satu faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat membangkitkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya secara efisien dan efektif.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini umumnya digunakan dalam penelitian inferensial, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan berdasarkan probabilitas kesalahan dalam penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Melalui metode kuantitatif, peneliti dapat mengetahui tingkat signifikansi perbedaan antar kelompok maupun signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini tidak bertujuan untuk mencari sebab-akibat, melainkan untuk melihat sejauh mana hubungan yang terjadi antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL). Pd. Aren, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui angket atau kuesioner. Penggunaan angket bertujuan untuk mengumpulkan serta memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Dalam pelaksanaannya, angket disusun dalam bentuk skala Likert, yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan yang telah disusun sesuai dengan indikator motivasi kerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pada Model 1, nilai  $R^2$  sebesar 33,31%, yang berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model tersebut mampu menjelaskan 33,31% variasi pada variabel dependen. Sementara itu, pada Model 2, nilai  $R^2$  meningkat menjadi 65,5%, yang menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediktif yang lebih baik terhadap variabel dependen.

Secara parsial, hasil uji menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei pendahuluan, diketahui bahwa kompensasi pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi secara umum mengalami penurunan. Penurunan ini terlihat dari rata-rata skor pada masing-masing indikator kompensasi yang menunjukkan penurunan sebesar 1,80% dari tahun 2022 ke tahun 2023.

Fakta ini mengindikasikan adanya potensi penurunan kepuasan atau motivasi kerja karyawan, mengingat kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat kerja dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari segi keadilan, kelayakan, maupun daya saingnya terhadap lembaga sejenis.

**Tabel 1.** Hasil Survey Pendahuluan Kompensasi pada KSP Haga Lakhomi

No	Penilaian	Tahun		Persentase Penurunan Kompensasi
		2022	2023	
1	Gaji	86	85	1%
2	Insentif dan Bonus	87	86	1%
3	Tunjangan	82	80	2%
4	Fasilitas	82	80	2%
Jumlah		337	331	-
Rata-rata		84.25	82.75	1.80%

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL)

**Tabel 2.** Hasil penilaian kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi

No	Penilaian	Tahun		Persentase Penurunan Kinerja
		2022	2023	
1	Efektivitas	85	80	6%
2	Efisiensi	83	79	5%
3	Kualitas	86	82	5%
4	Kuantitas	87	82	6%
Jumlah		341	323	-
Rata-rata		85.25	80.75	5.27%

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL)

**Tabel 3.** Hasil Survey Pendahuluan Motivasi Kerja pada KSP Haga Lakhomi

No	Penilaian	Tahun		Persentase Penurunan Motivasi Kerja
		2022	2023	
1	Fisiologis	85	82	4%
2	Keamanan	85	82	4%
3	Sosial	83	80	4%
4	Penghargaan	83	81	2%
5	Aktualisasi Diri	84	79	6%
Jumlah		420	404	-
Rata-rata		84	80.8	3.81%

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Jumlah Responden	Presentase
≤ 30	34	26.98 %
31-40	56	44.44 %
41-50	27	21.43%
≥ 50	9	7.14%
Jumlah	126	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 56 orang atau 44.44%, diikuti dengan usia responden < 30 tahun sebanyak 34 orang atau 26.98%, dan yang paling sedikit adalah umur > 50 tahun dengan jumlah hanya 9 orang atau 7.14%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berusia dewasa.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,830	0,175	Valid
2	0,572	0,175	Valid
3	0,649	0,175	Valid
4	0,869	0,175	Valid
5	0,298	0,175	Valid
6	0,662	0,175	Valid
7	0,478	0,175	Valid
8	0,450	0,175	Valid

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
9	0,886	0,175	Valid
10	0,715	0,175	Valid

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Variable Budaya Kerja (X2)

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,776	0,175	Valid
2	0,695	0,175	Valid
3	0,772	0,175	Valid
4	0,677	0,175	Valid
5	0,449	0,175	Valid
6	0,500	0,175	Valid
7	0,507	0,175	Valid
8	0,527	0,175	Valid
9	0,839	0,175	Valid
10	0,470	0,175	Valid

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Variable Motivasi Kerja (Y)

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,752	0,175	Valid
2	0,625	0,175	Valid
3	0,741	0,175	Valid
4	0,708	0,175	Valid
5	0,302	0,175	Valid
6	0,414	0,175	Valid

7	0,401	0,175	Valid
8	0,535	0,175	Valid
9	0,842	0,175	Valid
10	0,533	0,175	Valid

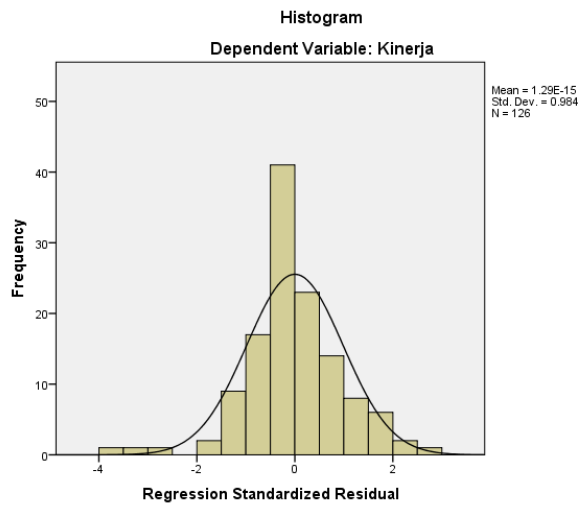
**Tabel 8.** Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Z)

No item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,731	0,175	Valid
2	0,603	0,175	Valid
3	0,735	0,175	Valid
4	0,797	0,175	Valid
5	0,275	0,175	Valid
6	0,505	0,175	Valid
7	0,535	0,175	Valid
8	0,603	0,175	Valid
9	0,845	0,175	Valid
10	0,650	0,175	Valid

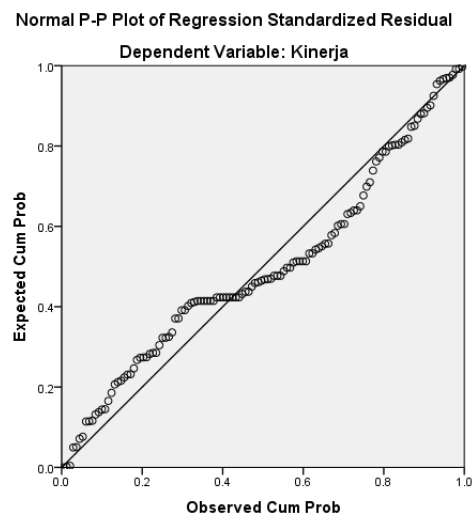
**Tabel 9.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	0,760	Reliabel
<b>Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,753	Reliabel
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>	0,757	Reliabel
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	0,746	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Z)</b>	0,756	Reliabel

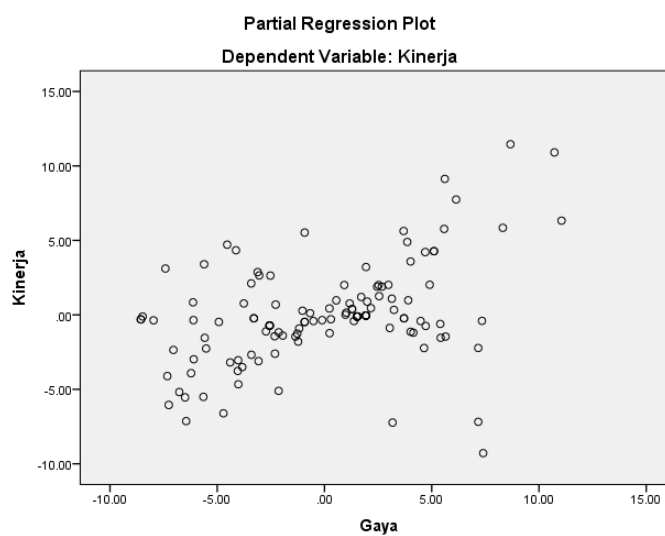
**Gambar 1.** Grafik Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Grafik Hasil Uji Linearitas



**Gambar 3.** Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Tabel 10.** Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.910	3.445	4.038	.000
	Gaya	.321	.081	3.980	.000
	Budaya	.418	.100	4.178	.000
	Kompensasi	.130	.115	1.129	.261

**Tabel 9.** Uji Hipotesis Parsial (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1089.198	3	363.066	20.280	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2184.175	122	17.903		
	Total	3273.373	125			

#### **Model 2 Regresi Linier Berganda**

$$Y = 1.597 + 0.321X_1 + 0.257X_2 + 0.168X_3 + 0.323X_4$$

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Gaya Kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa apabila koperasi meningkatkan Gaya Kepemimpinannya maka Motivasi Kerja dari karyawan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Jannah et al (2021), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kansaki et al (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa (2021) juga menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa apabila koperasi meningkatkan Budaya Kerjanya maka Motivasi Kerja dari karyawan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Ginting (2023), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hutajulu et al (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan et al (2023) juga menjelaskan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa Kompensasi yang diberikan belum memberikan arti yang bermakna terhadap Motivasi Kerja. Hal ini perlu dijadikan perhatian bagi koperasi, agar meningkatkan kompensasinya agar berdampak langsung pada Motivasi Kerja. Hasil temuan tidak sejalan dengan



penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Setyowati et al (2023), kemudian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajab et al (2023) dan serta tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrin & Abraham (2023) yang menjelaskan bahwa.

Hasil uji F pengaruh variable Gaya Kepimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi terhadap variable Y Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa Model Regresi Linier Berganda pada Model 1 dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Gaya Kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila koperasi meningkatkan Gaya Kepemimpinannya maka Kinerja Karyawan koperasi pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Yolanda (2023), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al (2023) juga menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila koperasi meningkatkan Budaya Kerjanya maka Kinerja Karyawan dari koperasi pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Nurriqli (2021), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ridwan et al (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Moron et al (2023) juga menjelaskan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila koperasi meningkatkan Kompensasinya maka Kinerja Karyawan dari koperasi pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Hafidzi et al (2023), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Herlinah & Andy (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Pradnyana et al (2023) juga menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Haga Lakhomi (KOPHAL) membuktikan secara empirik bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan koperasi meningkatkan Motivasi Kerjanya maka Kinerja Karyawan dari koperasi pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sariningrum & Febrian (2023), kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adzansyah et al (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Zega et al (2023) juga menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variable Gaya Kepimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Model Regresi Linier Berganda pada Model 2 dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,980 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .
2. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,178 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,129 < t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,261$ .
4. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $20,280 > F$  tabel  $2,45$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .
5. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,140 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .
6. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,289 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001$ .
7. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,999 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,048$ .
8. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,890 > t$  tabel  $1,979$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .
9. Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $57,484 > F$  tabel  $2,45$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ .

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh anggota tim penelitian yang telah bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih khusus saya sampaikan kepada Sdr.i Mardiana, S.Kom., M.M. atas bantuan, bimbingan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penelitian berlangsung.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta kontribusi berupa saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

(Model Sitiasi APA)

- Adrin, H.J. & Abraham, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(8), 3421–3431.
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Ardil, D. S., & Agustina, I. F. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 1-16.
- Fitri, N., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Ginting, E. W. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Gemilang Berastagi. *Economics, Business and Management Science Journal*, 3(1), 1-12.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Herlinah, D. A. U., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telaga Mestika Mas. *NIKAMABI*, 2(1), 13-21.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kospin Jasa. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Jannah, N. A. Y., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BERSAMA JAYA JAKARTA BARAT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9-18.
- Mendrofa, Syukur. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Pasar Jaya Pulau Nias *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan*, Vol.4, No.2, Juli 2021, Hal. 128-134
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.

- Novita, L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 128-142.
- Nurhayati., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 11-21.
- Nurriqli, A. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136-147. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.446>
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469-479.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekart, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Sulutgo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 142–155. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2.1666>
- Rajab, A., Lessy, E., Syafruddin, M., Razak, N., & Tafsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 76-87.
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalin, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165-177.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136-142.
- Setyawan, A., Kirana, K. C., & Lukitaningsih, A. (2023). Analisis Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Pendidikan Pengembangan Spesialisasi terhadap OCB dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(3), 1107-1123.
- Setyowati, R., Uyun, M., & Isnaini, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan BPR Syariah Prima. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 8(1), 141-149. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v8i1.241>
- Yolanda, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (OC) Regional-3 Pekanbaru Riau. *Jurnal B-Master: Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No.1 (Mei) 2023: 20-29
- Zahra, A. A. (2023). Situational Theory of Leadership dalam Organisasi Pelayanan Kemanusiaan Pada Gaya Kepemimpinan di IYOIN LC Tangerang Tahun 2018-2019. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 4(2), 71-77.
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1-6.