

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN HALMAHERA TIMUR

The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in The Regional Financial and Asset Management Agency of East Halmahera Regency

Mianty Fitratunnisa Manaf¹
Darwin Abd. Radjak^{1*}
Laily Ramadhany Can¹

¹Universitas Muhammadiyah Maluku Utara,
Ternate

*corresponding author:
darwinbila20@gmail.com

Abstrak

(Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Halmahera Timur yang berjumlah 63 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 5,018 + 0,231X_1 + 0,468X_2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,6%, yang berarti bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Halmahera Timur).

Kata Kunci:

Gaya kepemimpinan
Motivasi
Kinerja pegawai

Keywords:

Leadership style
Motivation
Employee performance

Abstract

(This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of East Halmahera Regency. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The population in this study were all 63 employees of BPKAD of East Halmahera Regency, so that the entire population was used as a research sample. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observation, and documentation. The data obtained were then analyzed using the SPSS application. The results showed that leadership style and motivation had a positive effect on employee performance. The regression equation obtained was $Y = 5.018 + 0.231X_1 + 0.468X_2$, which indicates that increasing leadership style and motivation will improve employee performance. The coefficient of determination value was 65.6%, which means that variations in employee performance can be explained by leadership style and motivation variables, while the rest is influenced by other factors outside the study. Thus, it can be concluded that leadership style and motivation have an important role in improving employee performance at BPKAD of East Halmahera Regency).



© year The Authors. Published by Penerbit Forind. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). Link: <http://jadment.forindpress.com/index.php/jadment/index>

Submit: 09-04-2026

Accepted: 22-04-2026

Published: 30-04-2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh

kualitas kinerja pegawai yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif, dan akuntabel. Oleh

karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama bagi setiap instansi pemerintah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang dapat menumbuhkan semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan motivasi pegawai melalui berbagai kebijakan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah secara transparan, akuntabel, dan efisien. Dalam menjalankan tugas tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan awal di lapangan masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan pegawai yang belum optimal, serta masih adanya pegawai yang bekerja hanya berdasarkan rutinitas tanpa menunjukkan kreativitas dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif serta memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui pengolahan data statistik. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur yang berjumlah 63 orang. Mengingat jumlah populasi relatif

kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam memperoleh data penelitian dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain itu, observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas kerja pegawai di lokasi penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Gaya kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator yaitu pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, komunikasi, dan tanggung jawab. Variabel motivasi diukur melalui indikator upah atau gaji yang layak, pemberian insentif, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, serta rasa aman dalam bekerja. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kerja sama.

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji

multikolinearitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y merupakan kinerja pegawai, X_1 adalah gaya kepemimpinan, X_2 adalah motivasi, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL

Karakteristik Responden

Distribusi responden menunjukkan dominasi perempuan (56%). Mayoritas responden berdasarkan bidang aset 18 orang. Dan terdominan responden berdasarkan usia 22-31 tahun (69,84%).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikan 0.155 ($> 0,05$), yang mengindikasikan data berdistribusi normal.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh 29 item pertanyaan dinyatakan valid dengan r -hitung (0,628-0,816) $>$ r -tabel (0,2480) dan $< 0,05$. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha: $X_1= 0,896$; $X_2= 0,878$; $Y= 0,869$ yang berada dalam kategori sangat tinggi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Parsial (Uji -t)

Beldasarkan pelrolehan hitungan melnggunakan SPSS 22, maka didapat angka thitung dari variabel gaya kelpemimpinan selnilai 3,547, thitung dari variabel motivasi selnilai 6,028 dan ttabel selnilai 0,2480, selmelntara taraf signifknasinya 0,001 dan 0,000 < 0,05. Diartikan thitung 3,547 dan 6,028 > ttabel 2,480, dapat dinyatakan H0 ditolak dan H1 diterima, artinya gaya kelpemimpinan dan motivasi belrpelngaruh telrhada kinelrja pelgawai.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Modell	Unstandardiz eld Coefficie lnts		Standardiz eld Coefficie lnts	T	Sig .
	B	Std. Elrror	Belta		
I (Constan t)	5.018	2.894		1.734	.088
Gaya Kelpelmi mpinan	.231	.065	.333	3.547	.001
Motivasi	.468	.078	.567	6.028	.000

Sumber: hasil olah data (2026)

pada pelrsamaan yang didapat, bisa dijabarkan bahwa:

1. konstantanya selnilai 5.018 melngidinkasikan tak telrdaaptnya kontribusi variabel gaya kelpemimpinan dan motivasi, nilai kinelrja pelgawai teltap belrada pada angka 5,018 koelfisiel
2. koefisien relgrelsinya pada gaya kelpemimpinan 0,231 delngan nilai signifikan 0,001 < 0,05 artinya seltiap pelnngkatan I poin pada gaya kelpemimpinan, bisa dinyatakan melngalami pelnngkatakan pada nilai kinelrja pelgawai selnilai 0,231 selhingga gaya kelpemimpinan berpelngaruh positif dan signifikan telrhada kinelrja pelgawai. Hal ini bahwa selmakin baik gaya kelpemimpinan maka pelngaruhnya telrhada kinelrja pelgawai selmakin melnngkat koelfisiel relgrelsinya pada motivasi 0,468 delngan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya seltiap

pelnngkatan I poin pada motivasi, bisa dinyatakan melngalami pelnngkatan pada nilai kinelrja pelgawai selnilai 0,468 selhingga motivasi belrpelngaruh positif dan signifikan telrhada kinelrja pelgawai. Hal ini melnjelaskan bahwa selmakin baik motivasi maka pelngaruhnya telrhada kinelrja pelgawai selmakin melnngkat.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.645	2.07787

Sumber: hasil olah data (2026)

Beldasarkan tabel telrselbut nilai Adjustel R Square (R²) telrlihat selnilai 0,645 ini melnunjukkan bahwa variabel indelpelndeln (gaya kelpemimpinan dan motivasi) melmbelrikan kontribusi 65,6% dalam melnjelaskan variabel delpelndeln (kinelrja pelgawai).

Selhingga dapat ditarik simpulan bahwa variabel indelpelndeln yaitu gaya kelpemimpinan dan motivasi meliliki pelngaruh telrhada variabel delpelndeln yaitu kinelrja pelgawai di Badan Pelngelolaan Keuangan Dan Aset Daelrah (BPKAD) Halmahelra Timur.

Sisnya yaitu 34,4% dipelngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam pelnellitian ini. Delmikian dapat disimpulkan bahwa gaya kelpemimpinan dan motivasi meliliki pelngaruh yang signifikan telrhada kinelrja pelgawai di Badan Pelngelolaan Keuangan Dan Aset Daelrah (BPKAD) Halmahelra Timur.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam melmpengaruhi,

mengarahkan, dan mengkoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan analisis data, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel atau konsisten. Pada uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 serta didukung oleh grafik Normal Q-Q Plot yang menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, pada hasil uji t (parsial) diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ dengan nilai $3,547 > 2,480$, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Halmahera Timur memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dilihat dari kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi dengan baik, serta memberikan motivasi kepada pegawai. Sejalan dengan teori, gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan,

serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal seperti pemberian insentif, penghargaan, serta lingkungan kerja kondusif.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Melalui motivasi yang baik, pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja, ketetapan waktu, serta kerja sama antara pegawai. Hal ini menjadikan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam satu organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen pada variabel motivasi, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan valid. Hasil reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel motivasi memiliki tingkat konsistensi yang baik. Pada uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 serta didukung oleh grafik yang menunjukkan penyebaran data mengikuti garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Pada uji t (parsial) variabel motivasi, diperoleh nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,028 > t$ tabel $2,480$, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta pencapaian organisasi.

KESIMPULAN

Pelelitian menghasilkan model persamaan regresi linier berganda $Y = 5,018 + 0,231 X_1 + 0,468 X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0,645$) dimana gaya kepemimpinan motivasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 65,6% variasi kinerja pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur $b_1 = 0,231$. Dengan dibuktikan bahwa hasil data kuisioner yang ditabulasi dan dioutput oleh spss 22 nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan yaitu $b_1 = 0,231$. Artinya makin tinggi gaya kepemimpinan maka makin tinggi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur $b_2 = 0,468$. Dengan dibuktikan bahwa hasil data kuisioner yang ditabulasi dan dioutput oleh spss 22 nilai koefisien regresi motivasi $b_2 = 0,468$. Artinya makin tinggi motivasi maka makin tinggi pada kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kabupaten Halmahera Timur.

REFERENSI

- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/Al-Kalam.V7i2.3256>
- As-Syafi, J. U. I. (2020). Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 16–33.
- Elkhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 13.
- Fachri Habib, M. Muflih Delmawan, & Maidiana Maidiana. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 195–202. <https://doi.org/10.59059/Jupielkels.V2i1.887>
- Firda Elka Zuliyatin, & Helru Baskoro. (2023). Peran Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 268–280. <https://doi.org/10.30640/Digital.V2i1.702>
- Habib, F., Ji, A., Iskandar, W., Elstatel, M., Pelcut, K., Tuan, S., Delli, K., & Utara, S. (2024). *Jupielkels+Vol.2+No.1+Februari+2024+Hal+195-202*. 2(1).
- Haniah, N. (2013). Uji Normalitas Dengan Metode Liliefors.
- Helrawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 18–25. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V5i01.2237>
- Helrawati, H., & Elmawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tael Jong Indonesia). 2(2).
- Janna, N. M., & Helrianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Celitel For Open Scielcel*. <https://doi.org/10.31219/Osf.io/V9j52>

- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, EL. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Transformasi)*.
- Kelhcana, K. C. (2017). *Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Studia Elkonomika*, 6(1), 11–27.
- Latielf, F., & Bahasoan, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenebonto*. 1(1).
- Mulang, H. (2023b). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Reliyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan*. 1(3).
- Rozi, A., Pahmi, A., & Alam, S. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Kibin*. 6.
- Siti Hikmatul Iklima. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Gratitunon*. *Kindai*, 20(1), 076–081. <https://doi.org/10.35972/Kindai.V20i1.1327>
- Sugiyono, Sugiyonoo. (2011). *Metodel Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Siti Hanipah & Budi Prasetyo. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Central Gelorgetel Nusantara Printing Mills (Kabupaten Bandung Barat)*. *Journal Of Social And Economics Reserach*, 6(1), 1285–1298. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.331>
- Suryani, N. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Selntosa (Kelny Rogels Roasters) Indonesia*. *Jehius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1937>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Of Management Revielw*, 3(2).
- Syafnur, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Seljahtelra Mandiri*. *Cash*, 7(1), 90–94. <https://doi.org/10.52624/Cash.V7i1.2372>
- Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.33753/Madani.V7i1.333>
- Widhianingrum, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Magelan*. *Jurnal Ilmiah Elkonomi Islam*, 3(03), 193. <https://doi.org/10.29040/jieli.v3i03.124>
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). *Kajian Tentang Pelrumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian*. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>