



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PT
MARITIM BARITO PERKASA)**
ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT THE
OFFICE OF PT MARITIM BARITO PERKASA)

Muhammad Rizki^{1*}, Mohammad Zainul², Risna wati³
^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
*Email: rhmnrizki5@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance at PT Maritim Barito Perkasa. The data collection method uses an explanatory approach through observation, interviews, questionnaires, documentation and library research. The research data analysis technique uses quantitative methods with SPSS. The sampling technique uses a saturated sampling method, namely all members of the population are part of the research sample. Multiple linear regression analysis of leadership and work motivation variables on employee performance variables shows a value of $R = 0.359$, which means the relationship between leadership and work motivation on employee performance is 35.9%. The F test was carried out to determine the effect of the independent variables, namely leadership and work motivation, on the dependent variable, namely employee performance together or simultaneously, the F value is $10.363 \geq F \text{ table } 2.456$, which means that the independent variables in the form of leadership and work motivation have a significant effect on employee performance. The t test was carried out to determine the effect of the independent variables, namely leadership and work motivation, on the dependent variable, namely partial employee performance, the calculated t value was $2.248 \geq t \text{ table } 2.024$, which means leadership has a partial effect on employee performance, while the calculated t value was $1.964 \leq 2.024$, which means motivation work has no partial effect on employee performance. The research results show that there is a significant influence of leadership on employee performance at PT Maritim Barito Perkasa, there is no significant influence of work motivation on employee performance at PT Maritim Barito Perkasa, there is a significant influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Maritim Barito Perkasa.

Keywords: leadership, work motivation, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa. Metode pengambilan data menggunakan pendekatan eksplanatori melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan penelitian pustaka. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian. Analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai $R = 0,359$ yang artinya hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,9%. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama atau simultan, nilai Fhitung $10,363 \geq Ftabel 2,456$ yang berarti

variabel bebas berupa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial, nilai t hitung $2,248 \geq t$ tabel $2,024$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai t hitung $1,964 \leq 2,024$ yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa, tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa, ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Salah satunya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan mengatur seluruh unsur di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu seorang pemimpin juga diharapkan memberikan dorongan pada karyawan dengan memberikan motivasi agar kinerja karyawan lebih baik.

PT Maritim Barito Perkasa adalah sebuah perusahaan yang dinaungi oleh PT Adaro Energy Indonesia yang berada di Kabupaten Banjar, didalamnya ada 2 departemen ISS dan Adaro itu sendiri. Dalam permasalahan PT Maritim Barito Perkasa terdapat permasalahan yang berkaitan pada gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan yang kurang konsisten dalam mengambil keputusan, tidak mendengarkan pendapat karyawan atau bawahan, mengambil atau mengusulkan kebijakan baru untuk para karyawan. Sedangkan dalam permasalahan motivasi adalah para karyawan tidak mendapatkan gaji intensif dalam bekerja diluar jam kerja, banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan, gaji yang tidak memadai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena permasalahan tersebut maka akan diuji apakah ada berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kebutuhan berprestasi.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain (Purwanto et al., 2020). Tipe kepemimpinan yang dikenal dan diakui keberadaanya dalam manajemen, yaitu:

1. Kepemimpinan Otokratis
Kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan
2. Kepemimpinan Laissez Faaire
Kepemimpinan yang praktis dan masa bodo
3. Kepemimpinan Demokratis
Kepemimpinan yang demokratis pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.
4. Kepemimpinan Kharismatik
Kepemimpinan yang didasarkan pada charisma seseorang atau pemimpin.
5. Kepemimpinan Militeristik
Kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran.

Robert Heller (Wibowo 2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas arah dan ketekunan usaha individu terhadap pencapaian tujuan. Teori-teori motivasi diantaranya:

1. Teori Kebutuhan Meningkatkan menurut Abraham Maslow

Maslow menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Maslow, manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri).

2. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor Herzberg yang meliputi faktor motivasi dan faktor hygiene, faktor motivasi berperan untuk menumbuhkan kepuasan pada karyawan dan faktor hygiene pada teori ini bertujuan untuk memunculkan beberapa indikator yang harus diwujudkan oleh seorang manajer perusahaan untuk menumbuhkan motivasi sehingga terhindar dari tidak adanya ketidakpuasan kerja pada karyawannya (Malayu SP Hasibuan, 2014).

Faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) masing – masing adalah pemuas dan ketidakpuasan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, atau hasil output yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009) dalam (Tami & Widowati, 2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2014):

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja Sekitar

Enam kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. *Quality*
2. *Quantity*
3. *Timeliness*
4. *Cost Effectiveness*
5. *Need for Supervision*
6. *Interpersonal Impact*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Maritim Barito Perkasa. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana seluruh populasi sebagai bagian daripada sampel. Data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 40 responden.

Teknik analisis data penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan regresi linear berganda untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui program SPSS. Uji validitas digunakan

untuk menguji apakah kuesioner dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas digunakan menguji sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi linear tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan menggunakan R_{tabel} . Nilai R_{tabel} untuk sampel 40 orang dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,312. Berikut ini adalah uji validitas.

Tabel 1. Hasil uji Validitas Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R_{hitung}	$><$	R_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,563	>	0,312	Valid
	X2	0,603	>	0,312	Valid
	X3	0,872	>	0,312	Valid
	X4	0,655	>	0,312	Valid
	X5	0,733	>	0,312	Valid
Motivasi Kerja	X1	0,374	>	0,312	Valid
	X2	0,678	>	0,312	Valid
	X3	0,659	>	0,312	Valid
	X4	0,626	>	0,312	Valid
	X5	0,588	>	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,639	>	0,312	Valid
	Y2	0,779	>	0,312	Valid
	Y3	0,732	>	0,312	Valid
	Y4	0,735	>	0,312	Valid
	Y5	0,668	>	0,312	Valid

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Berdasarkan dari uji validitas menunjukan bahwa nilai R_{hitung} lebih besar dibanding nilai R_{tabel} . Dengan hasil ini maka Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut tabel hasil uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0,725	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,526	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	0,60	Reliabel

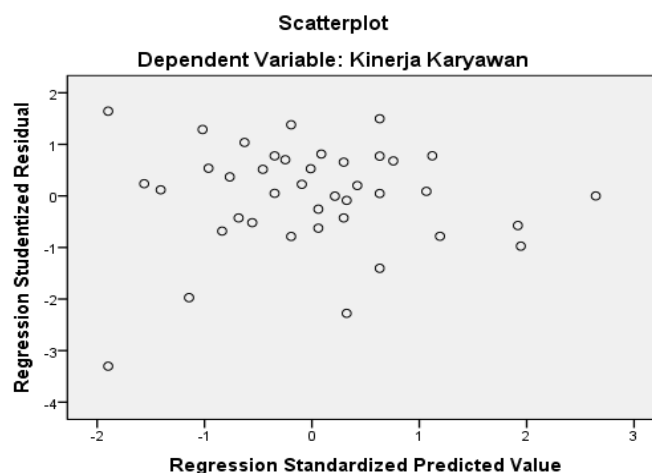
Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui bahwa hubungan dalam analisis regresi adalah valid atau tidak bias. Asumsi dasar yang harus dipenuhi meliputi pengujian heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.

Gambar 1. Grafik Scatterplot Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y - \text{prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Melihat grafik terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka grafik *Scatterplot of Regression Studentized Residual* menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga model layak dipakai.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

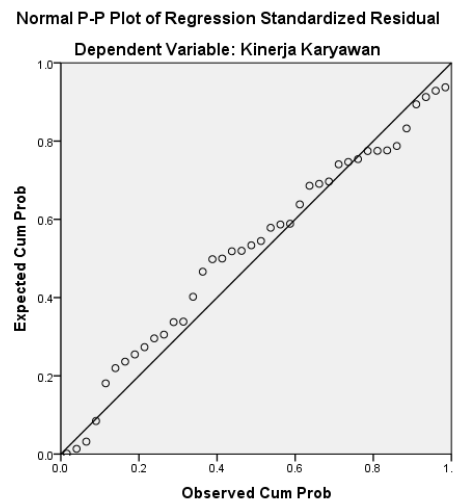
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,673	1,485
Motivasi Kerja	0,673	1,485

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Regresi bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransinya di atas 0,0001 dan VIF kurang dari 5. hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini nilai VIF variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 1.485 kurang dari 10 dan nilai Tolerance variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,673 lebih dari 0,1. Dari hasil analisis kedua variabel

independent bahwa model regresi penelitian ini bebas dari dari masalah multikolinearitas.

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Tabel 4. Hasil uji Normalitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Asym-Sign		Keterangan
Kepemimpinan	0,200	0,05	Normal
Motivasi Kerja	0,130	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,13	0,05	Normal

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan hasil uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* (K-S). Pengujian normalitas dengan *kolmogorov smirnov* didapatkan nilai signifikansi dari ketiga variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,05. Sedangkan melalui grafik Normal P-P *Regression Standardized Residual* terlihat probabilitas normal mendekati garis lurus diagonal maka sebaran data dapat dijelaskan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	Partial correlation
Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	0,316	2,248	0,31	0,141
	Motivasi Kerja	0,372	1,964	0,57	0,190
Konstanta = 7,107				Fhitung = 10,636	
R = 0,599				Sig.F = 0,000	
Adj R square = 0,324				R square = 0,359	

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,107 + 0,316 X_1 + 0,372 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta yaitu 7,107. Hubungan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, hal ini ditunjukkan dengan nilai $R = 0,599$ artinya hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,9%. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,324 yang berarti besarnya variasi seluruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) adalah sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel bebas yang ada di luar analisis atau penelitian ini.

Tabel 6. Nilai t hitung dan t tabel serta Nilai Korelasi Parsial dari Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Variabel Independen	Koef. Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Parsial correlation
Kepemimpinan	0,316	2,248	2,024	0,141
Motivasi Kerja	0,372	1,964	2,024	0,190

Sumber: SPSS (data diolah tahun 2024)

Hasil Uji F menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} 10,636 \geq F_{tabel} 2,456$ yang berarti kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,248 \geq t_{tabel} 2,024$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai $t_{hitung} 1,964 \leq t_{tabel} 2,024$ yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 5, nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 0,316. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap brand image pada PT Maritim Barito Perkasa. Hasil tersebut terlihat pada Tabel 5, nilai signifikansi 0,57 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 dan memiliki nilai B positif yaitu 0,372. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa, hasil tersebut terlihat pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Melalui hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya motivasi yang telah diberikan kepada karyawan sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun motivasi yang diberikan ditingkatkan lagi sudah tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dilakukan oleh Fajar Wirawan (2014), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan dan motivasi secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa sebesar 2,248. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa sebesar 1,964. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maritim Barito Perkasa sebesar 10,636. PT Maritim Barito Perkasa sudah memberikan motivasi yang bagus kepada karyawan, tetapi belum baik dalam memimpin sehingga berpengaruh ke kinerja karyawan.

Saran

PT Maritim Barito Perkasa sudah bagus dalam memberikan motivasi kepada para karyawan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengelola secara optimal kepemimpinan dan motivasi kerja agar tidak berpengaruh ke kinerja karyawan dan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel independen yang seperti faktor personal, sosial, ataupun faktor budaya seperti kepribadian, komunikasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. (2023). Gaya Dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Journal of Islamic Education El Madani*, 2(1), 63-70.
- Andjarwati, T. (2014). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Hariyani, E. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM TERPADU BINA AMAL SEMARANG*.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Pertiwi, G. R., & Jailani, M. S. (2023). Jenis Jenis Penelitian Ilmiah Kependidikan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 41-52.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Rahadi, Q., & Rozikan, R. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 5(1), 85-99.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.



- Tulwaidah, R., Mubyarto, N., & Ismail, M. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN STS Jambi Di BANK Syariah. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 158-171.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori kepemimpinan. *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi]. [internet]. [diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C, 20201113>.*
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208-231