

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BOGOR**

**Raditya Davin Hidayat<sup>1</sup>, Syahril Addin<sup>2</sup>, Yulia Mujiaty<sup>3</sup>**

<sup>1 2 3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika Depok

e-mail: [radityadavin064@gmail.com](mailto:radityadavin064@gmail.com)<sup>1</sup>, [syahril.sra087@gmail.com](mailto:syahril.sra087@gmail.com)<sup>2</sup>, [yulia.ymt@bsi.ac.id](mailto:yulia.ymt@bsi.ac.id)<sup>3</sup>

**Accepted:** 18/6/2025; **Published:** 30/6/2025

---

**ABSTRAK**

Kinerja secara umum merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan 45 responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai T hitung  $-0,325$  dan signifikansi  $0,747 (> 0,05)$ . Sementara itu, motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T hitung  $3,661$  dan signifikansi  $0,001 (< 0,05)$ . Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar  $23,263$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 (< 0,05)$ . Hal ini menyimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*Performance generally refers to the level of success of a person in carrying out his duties, being a key factor in organizational success. This study aims to analyze the effect of leadership style and work motivation on employee performance of the Bogor City Personnel and Human Resources Development Agency. With a quantitative approach, this study used saturated sampling with 45 respondents. Data were obtained through questionnaires and analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, and coefficient of determination test. The results showed that leadership style partially had no significant effect on employee performance, indicated by the T value of  $-0.325$  and a significance of  $0.747 (> 0.05)$ . Meanwhile, work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, with a T value of  $3.661$  and a significance of  $0.001 (< 0.05)$ . Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance, indicated by the calculated F value of  $23,263$  with a significance level of  $0.000 (< 0.05)$ . This concludes that an increase in leadership style and work motivation together will contribute positively to improving employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Pada arus globalisasi yang diiringi akan berkembangnya teknologi dengan pesat ini, instansi pemerintahan diharuskan agar senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya bisa lebih cepat dalam beradaptasi seiringan dengan kemajuan global yang sangat pesat. Kesuksesan sebuah instansi dalam menggapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Siregar dalam (Suriani et al., 2023). Sumber daya manusia ialah aset perusahaan yang bernilai yang perlu dipelihara dan ditingkatkan supaya dapat memberikan dukungan maksimal untuk kelangsungan hidup perusahaan. Organisasi perlu meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya demi keuntungan bisnis. Dua aspek potensi manusia, khususnya kualitas dan kuantitas. Salah satu aspek yang mesti diperlihatkan ialah kualitas, kualitas hanya bisa digapai dengan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.. Hal ini begitu dibutuhkan sebab sumber daya manusia ialah faktor yang begitu mempengaruhi kualitas sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Salah satu elemen atau faktor yang dapat memberikan pengaruh besar pada kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin instansi. Gaya kepemimpinan menunjukkan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin guna memimpin, memberikan arahan, dan memberikan motivasi kepada timnya. Seorang pemimpin yang bisa mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat bisa menciptakan suasana yang lebih seimbang dan lebih efektif.

Menurut Kouzer & Posner dalam (Wulandari et al., 2021) seseorang bisa dianggap mempunyai keterampilan saat memimpin apabila orang tersebut memiliki dua keterampilan dasar yang mutlak, contohnya mempunyai perhatian dan kepedulian terhadap individu lain. Para pemimpin menyalurkan motivasinya sedemikian rupa sehingga individu yang ia pimpin bersedia dengan sukarela “berbagi” di antara mereka. Saat pimpinan memiliki kemampuan untuk mengapresiasi bawahannya dalam rangka mendapatkan nilai dan objektif institusi, maka dapat diartikan bahwa pemimpin berhasil dalam memberikan kekuatan batin dan memicu mereka untuk mengeluarkan seluruh bakat yang ada dalam dirinya walaupun banyak rintangan yang menghalangi.

Menurut (Winardi dalam Sabastian, 2021) Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yaitu faktor motivasi yang dapat memicu karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh sebabnya, motivasi kerja bisa diartikan selaku kekuatan yang mungkin ada di diri individu, yang bisa dikembangkan sendiri ataupun ditingkatkan dengan berbagai pengaruh dari luar yang intinya berkisar mengenai imbalan uang dan imbalan non uang, yang bisa mempengaruhi hasil kerjanya secara negatif ataupun positif. Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak kalah penting terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tiap hari bekerja di suatu perusahaan dengan motivasi yang baik pastinya dapat memberi dampak positif bagi produktivitas dan loyalitas. Dengan demikian, karyawan itu nantinya menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Kinerja secara umum merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan ialah suatu hasil yang telah individu capai saat melaksanakan tanggung jawab yang diembannya guna menggapai target kerja. Seorang karyawan bisa berprestasi dengan baik bila mempunyai kompetensi yang tinggi, yang nantinya bisa melahirkan kualitas kerja yang memuaskan. Kinerja karyawan ialah salah satu faktor kunci pada penentuan kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebabnya, pimpinan perusahaan harus memberi perhatian khusus akan kinerja karyawan, mengingat bahwa penurunan kinerja individu dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor ialah Perangkat Daerah Kota Bogor yang dibentuk berdasarkan Perda 5 Tahun 2020 terkait perubahan Kedua Perda 7 tahun 2016 terkait Pembentukan dan Susunan Perangkat

Daerah. BKPSDM Kota Bogor menjalankan fungsi penunjang di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berada di bawah Walikota dan bertanggungjawab langsung pada Walikota Bogor.

Dalam suatu organisasi, keberadaan dan peran pimpinan menjadi salah satu faktor penting yang bisa memengaruhi kinerja dan semangat pegawai. Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan, serta cara pimpinan membina relasi kerja dengan bawahannya, berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Namun, dalam praktiknya, setiap pemimpin tentu memiliki kesibukan dan tanggung jawab yang beragam, termasuk kegiatan di luar kantor. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi gaya kepemimpinan yang dapat diberikan, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak pada motivasi kerja pegawai. Ketika pimpinan minim berada di lingkungan kantor, interaksi langsung dan komunikasi tatap muka antara atasan dan bawahan menjadi berkurang. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pengawasan, bimbingan, serta umpan balik yang konsisten dari pimpinan.

Akibatnya, pegawai mungkin merasa kurang terarah dalam menjalankan tugasnya atau kurang mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, mengingat kesempatan pimpinan untuk secara langsung menyaksikan atau memberikan pengakuan atas kinerja mereka menjadi terbatas. Ketidadaan kehadiran pimpinan yang memadai dapat menimbulkan persepsi bahwa pimpinan kurang peduli terhadap detail operasional harian atau perkembangan individu pegawai, yang pada gilirannya dapat menurunkan semangat dan inisiatif kerja, serta membuat pegawai merasa kurang dihargai atau kurang memiliki ikatan emosional dengan pekerjaan mereka, yang esensial bagi motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana semangat, inisiatif, serta perasaan dihargai mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagai garda terdepan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Bogor, BKPSDM sangat bergantung pada kualitas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja para pegawainya. Kedua faktor tersebut menjadi penentu utama dalam sejauh mana instansi dapat menjalankan fungsinya dengan optimal dan profesional.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Yeti et al., 2022) di PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen menunjukkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan keduanya memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,7%.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bogor. Dalam kerangka perumusan masalah, penelitian ini difokuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai di BKPSDM Kota Bogor. Kedua, sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai. Dan ketiga, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, jumlah sampel di penelitian ini ialah seluruh pegawai ASN BKPSDM Kota Bogor yang banyaknya 45 orang. Adapun data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan langsung sekaligus menyebarkan kuesioner dengan cara mengajukan daftar pernyataan melalui gform pada responden yakni pegawai BKPSDM Kota Bogor sebanyak 45 pegawai yang bertujuan untuk memungkinkan peneliti memperoleh wawasan mendalam tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan *software* SPSS versi 27. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memaparkan pengetahuan atau wawasan lebih dalam mengenai bagaimana

variabel-variabel tersebut ikut andil terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang nantinya dapat dijadikan masukan strategis bagi manajemen instansi pemerintah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.201	3.317			6.091	.000		
Gaya Kepemimpinan	-.044	.135	-.070		-.325	.747	.246	4.066
Motivasi Kerja	.756	.206	.785		3.661	.001	.246	4.066

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data di Olah (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 1, didapati bahwasannya:

$$Y = 20.201 - 0.044X_1 + 0.756X_2$$

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar -0.044 dengan nilai signifikansi 0.747 (> 0,05), menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0.756 dengan signifikansi 0.001 (< 0,05), sehingga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan rumus t hitung, diketahui nilai t tabel sebesar 2,018. Adapun hasil perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20.201	3.317			6.091	.000
Gaya Kepemimpinan	-.044	.135	-.070		-.325	.747
Motivasi Kerja	.756	.206	.785		3.661	.001

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data di Olah (2025)

Berdasarkan perolehan uji t, diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (nilai Sig. = 0,747 > 0,05) membuat H<sub>a1</sub> ditolak dan H<sub>01</sub> diterima, sedangkan variabel motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai (nilai Sig. = 0,001 < 0,05) membuat H<sub>a2</sub> diterima dan H<sub>02</sub> ditolak.

## 2. Uji F (Simultan)

Sebagai dasar untuk menilai apakah variabel independen yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara serempak berdampak signifikan pada variabel dependen yakni kinerja pegawai, sehingga dilaksanakan uji F (ANOVA). Perolehan pengujian ditunjukkan di tabel berikut

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	758.277	2	379.138	23.263	.000 <sup>b</sup>
	Residual	684.523	42	16.298		
	Total	1442.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data di Olah (2025)

Mengacu pada hasil pengujian diatas, diperoleh hasil bernilai 23,263 dengan signifikan < 0,001. Sebab nilai signifikan < 0,05, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya secara simultan (bersama-sama), variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja pegawai membuat  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak.

## Uji Koefisien Determinasi

### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Merujuk pada perhitungan yang telah dilakukan, uji koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan dengan 10 item pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $X_1$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.360	4.582

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data di Olah (2025)

Berdasarkan perolehan hasil koefisien determinasi parsial, diperoleh bahwasannya variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai (R) yakni 0,612 dengan koefisien determinasi (R Square) yakni 0,374. Hal ini memperlihatkan bahwasannya terdapat korelasi yang cukup kuat antara gaya kepemimpinan dengan variabel dependen, di mana sebesar 37,4% variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan gaya kepemimpinan, dan 62,6% sisanya dipaparkan faktor lain di luar model.

b. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan uji koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan dengan 8 item pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $X_2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.513	3.995

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data di Olah (2025)

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai R yakni 0,724 dengan *R Square* sejumlah 0,524. Nilai ini menandakan bahwasannya motivasi kerja mempunyai korelasi yang begitu kuat dengan variabel dependen, dan sebesar 52,4% variasi dari variabel dependen dapat dikaitkan dengan motivasi kerja, dan sisanya dikarenakan faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibanding gaya kepemimpinan dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

## 2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil uji koefisien determinasi simultan bisa diketahui dari hasil SPSS 27 sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
						F Change	df1	df2		
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.503	4.037	.526	23.263	2	42	.000	

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

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Nilai *R Square* ( $R^2$ ) yakni 0,526 menunjukkan bahwasannya 52,6% variasi pada variabel dependen bisa dijelaskan secara simultan oleh dua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Dilain sisi, nilai *Adjusted R Square* yakni 0,503 merupakan penyesuaian dari  $R^2$  yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, yang berarti sekitar 50,3% variasi dalam variabel dependen tetap dapat dijelaskan setelah dilakukan penyesuaian tersebut. Selain itu, nilai *F Change* sebesar 23,263 dengan level signifikan yakni  $0,000 < 0,05$  memperlihatkan bahwasannya model regresi yang dibangun secara simultan signifikan. Dengan ini, bisa diambil kesimpulan bahwasannya variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan mempunyai dampak yang signifikan pada variabel dependen.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor

Berdasar hasil penelitian terhadap 45 responden, ditemukan bahwa uji yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) ialah -0.325 dan signifikansi  $0.747 > 0.05$ . Ini berarti bahwasannya gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Pada kajian lain yang dilakukan oleh (Dumadi et al., 2020) gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, justru motivasi kerja yang berdampak pada kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor**

Dari hasil penelitian terhadap 45 responden, ditemukan bahwa uji yang dilakukan menunjukkan bahwasannya uji t variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah  $t = 3.661$  dan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Ini memperlihatkan bahwasannya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor**

Berdasar hasil uji F, didapati bahwasannya nilai F hitung yakni 23,263 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berdampak signifikan pada variabel dependen, yaitu Kinerja. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasannya peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 45 responden, ditemukan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara, motivasi kerja secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,526 atau 52,6%, artinya 52,6% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dan 47,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445.
- Dumadi, D., Ayu Ainunnisa, Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global. *Journal of Economic and Management (JECM. Journal of Economic and Management (JECMA)*, 2(2), 64–77.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43–58.
- Greys, C. R., & Heriswanto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(1), 96–106.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/922>
- Herman, N. W., Rony, Z. T., & Syarief, F. (2022). The Effect Of Work Motivation, Leadership Style And Work Stress On Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(2), 368–387.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store .Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85.
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 959–968.

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48.
- Yeti, H., Mahrus Alie, R. M., & Lestari, R. H. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Bprs Bumi Rinjani Kepanjen). *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 227–241.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)