

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS

¹ Tetra Hidayati, ² Ni Putu Vidhyana Sari, ³Irfan, ⁴ Muhammad Noval Ridho Abdilah, ⁵ Joito Op.Sunggu, ⁶ Mey Alysha Sabila, ⁷ Della Febiani Dwi Sumadi

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman,.

Correspondence		
Email : tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id ¹ , vidhyasari3@gmail.com ² , ipan@mygd7.uno ³ , novalsuper16@gmail.com ⁴ , joiaritonang70@gmail.com ⁵ , sabilameyalysa@gmail.com ⁶ , dellafebianidwi@gmail.com ⁷		No. Telp:
Submitted : 27 November 2024	Accepted : 2 Desember 2024	Published : 3 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data yaitu tinjauan literatur sistematis. Penelitian ini mengkaji berbagai jurnal ilmiah yang di akses melalui google scholar, Garuda, dan Scopus dari periode tahun 2018 hingga 2024. Untuk hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan meningkatkan program motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

KataKunci:Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance. The method used in data collection is a systematic literature review. This study examines various scientific journals accessed through Google Scholar, Garuda, and Scopus from 2018 to 2024. The results of the analysis show that leadership style has a significant positive effect on employee performance. Work motivation has also been shown to improve employee performance through increased satisfaction and involvement in work. Based on this study, companies are advised to develop an adaptive leadership style and improve work motivation programs to achieve optimal employee performance.

Keywords: Leadership style, Work motivation , Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pendukung yang memiliki peran besar dalam berjalannya perusahaan. Dalam persaingan usaha cara yang paling tepat dalam memenangkan melalui sumber daya manusia yang berasal dari internal perusahaan. Perusahaan tidak bernilai tanpa sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai penggerak pada proses berjalannya perusahaan (Susan, 2019).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang terlihat serta diterapkan pada faktor peningkatan kinerja karyawan, karena sebagai dasarnya yang berperan dalam tulang punggung pengembangan organisasi yang mendorong, dan memberi pengaruh semangat kerja yang maksimal kepada bawahan/ karyawan lainnya. Maka dari itu, pemimpin memerlukan untuk berfikir dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama (Reza, 2020).



Kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang karir seorang pegawai serta bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi perkembangan suatu perusahaan. Motivasi kerja Kurniawan & Al Rizki, (2022) adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu motivasi kerja yang dibentuk oleh pemimpin perusahaan. Dengan kata lain motivasi merupakan gerakan atau semangat yang ada di dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Apabila gerakan tersebut kuat maka dianggap seseorang tersebut memiliki motivasi tinggi. Contoh motivasi kerja bagi karyawan yaitu seperti mendapatkan bonus atau reward, mendapatkan kedudukan yang lebih baik dalam pekerjaannya serta mendapatkan kepercayaan untuk dapat dipromosikan dalam pekerjaannya. Sedangkan kinerja yaitu faktor yang mempengaruhi berhasilnya suatu perusahaan. Menurut para ahli yaitu salah satunya Kasmir, (2018:182) kinerja pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu kinerja pribadi serta kinerja organisasi. Kinerja pribadi yaitu kinerja yang dihasilkan oleh satu orang sedangkan kinerja organisasi yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kasmir, (2018:183) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensi, skill, pengetahuan, motivasi kerja, kepribadian, gaya kerja, serta gaya kepemimpinan, loyalitas dan disiplin kerja.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan

Alhudhori et al., (2019) Gaya kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin memberikan suatu pengaruh kepada para pengikutnya yang terwujud dalam pola perilaku dan kepribadian. Pemimpinan berfungsi sebagai sebuah kekuatan dinamis yang memberikan motivasi, mengkoordinasikan dan mendorong organisasi dalam memperoleh sebuah tujuan-tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi. (Fauzi, Wardi, & Thaib, 2023) adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan terdiri dari: a. Gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. b. Gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. c. Gaya kepemimpinan bebas. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam meralisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi (Rais et al., 2021).

Motivasi

Malayu Hasibuan S.P, (2019 :141) mengungkapkan motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan McClelland yang diterjemahkan Suwanto, (2020 :161) mengungkapkan motivasi kerja merupakan perangkat dari sebuah kekuatan baik yang muncul baik dari dalam diri maupun luar diri manusia sehingga terdorong untuk mulai bertindak atau berperilaku sesuai dengan arahan, intensitas serta pada jangka waktu tertentu. Motivasi menurut Hanafi et al., (2018) merupakan sebagai sebuah keadaan sikap dan kejiwaan, mental manusia yang dapat memberi energi,

memberikan dorongan pada kegiatan dan menyalurkan atau mengarah perilaku menuju pada arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan atau memberi sebuah kepuasan. Motivasi kerja mencerminkan tingkat energi, komitmen, dan ketekunan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan tugas- tugasnya di tempatkerja (Fariska et al., 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Prawirosentono dalam Sutrisno, (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah kemajuan seseorang dalam menyelesaikan usaha dan hasil kerja yang dicapai oleh orang perseorangan atau berkumpul dalam suatu perkumpulan sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing atau bagaimana seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai tugas yang telah dibagikan kepadanya serta jumlah, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2016).

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Pendekatan ini dilengkapi dengan literature review secara sistematis, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan-temuan yang relevan dari jurnal-jurnal terkait dengan topik penelitian. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam literature review meliputi:

1. Penentuan Topik : Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menentukan topik yang akan dibahas, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Topik ini dipilih karena relevansinya dengan upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi, serta banyaknya perhatian yang diberikan pada dua variabel tersebut dalam literatur manajemen.
2. Pencarian Jurnal yang Sesuai : Tahap ini melibatkan proses pencarian jurnal-jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Pencarian dilakukan melalui database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan Garuda dalam rentang waktu 6 tahun terakhir , dengan menggunakan kata kunci seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
3. Pengumpulan Data: Data dianalisis berdasarkan variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, yang didukung dengan data kuantitatif yang tersedia dalam jurnal.
4. Analisis Data: Setiap jurnal dievaluasi untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar-variabel, serta implikasi teoritis dan praktis yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya.
5. Kesimpulan dan Hasil : Temuan dari berbagai jurnal digabungkan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini menggunakan metodologi *systematic literature review* dengan beberapa tahapan. Tahapan pertama dimulai dengan pencarian artikel dengan menggunakan kata kunci “gaya kepemimpinan”, “motivasi kerja”, dan “kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil pencarian yang dilakukan menghasilkan jurnal yang terkait dengan kata kunci tersebut. Tahap kedua adalah melakukan penyaringan untuk menentukan jurnal yang paling relevan. Dari hasil penyaringan yang telah dilakukan menghasilkan 30 jurnal yang dipilih secara khusus untuk meneliti dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tahap terakhir dari penelitian ini didedikasikan untuk membuat beberapa model yang diusulkan.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pembaca mengenai bagaimana berbagai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diimplementasikan. Dengan memanfaatkan tinjauan literatur secara efektif dalam upaya penelitian di masa depan, pembaca diharapkan dapat mengembangkan motivasi yang lebih besar dan memperoleh wawasan yang lebih mendalam, sehingga memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi beragam metode dan konsep. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan karya yang berkualitas tinggi.

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Fokus Penelitian
1.	Farida & Fauzi, (2020)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan
2.	Rahmawati et al., (2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
3.	(Ardasanti, Makkuradde, & Suljumansah, 2022)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
4.	Fauzi, Wardi, & Thaib, (2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.
5.	Jaswita & Sonawi, (2023)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
6.	Rejeki et al., (2020)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
7.	Assa & Dachi, (2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja
8.	Erri, Lestari, & Asymar, (2021)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan
9.	Fitriani & Apriliani, (2019)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
10.	Fransisca & Nawawi, (2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
11.	Wijaya et al., (2023)	Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
12.	Firmansyah & Hidayat, (2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan
13.	Rachmawati et al., (2024)	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
14.	Rama, (2023)	Motivasi Kerja
15.	Arifin, (2022)	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
16.	Jahoses et al., (2023)	Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan
17.	Carolin & Rahadi, (2020)	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
18.	(Prabudi, Purwati, & Hamzah, 2022)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
19.	Herawati & Ermawati, (2020)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan
20.	Lestari & Andani, (2023)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan
21.	Suryati et al., (2023)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
22.	Hidayaturokhman & Kusumawati, (2020)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan
23.	Qarismail & Prayekti, (2020)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
24.	Saraswati & Huda, (2023)	Motivasi Kerja, Kinerja



25.	Sawitri et al., (2022)	Motivasi Kerja, Kinerja
26.	Ningsih & Dharma, (2022)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
27.	Syawaludin et al., (2024)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan
28.	Dalimunthe, (2018)	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
29.	(Adriyanti, Latief, & Bahasoan, 2023)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
30.	(Wiranti & Noor, 2024)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Herawati dan Ermawati, (2020) yang mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan. Tingkat signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan tercatat sebesar 0,002, dengan t-hitung sebesar 3,437, 437 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $3,437 > 2,051$, dengan demikian memvalidasi penerimaan H1. Selain itu, Rejeki dkk., (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, dengan hasil regresi menunjukkan 0,074 dan t-hitung sebesar 2,119, di samping nilai p-value sebesar 0,040 yang kurang dari 0,05, yang mengarah pada penolakan Ho dan penerimaan Ha. Hal ini secara kolektif menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Jahoses dkk. (2023), yang juga mengidentifikasi pengaruh positif yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini menunjukkan bahwa ketika motivasi karyawan meningkat, begitu pula tingkat kinerja mereka. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung sebesar 3,989, melebihi nilai t-tabel sebesar 1,66, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang memenuhi ketentuan signifikannya $< 0,050$. Selain itu, penelitian Wijaya et al. (2023) memperkuat kesimpulan ini dengan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-value sebesar 2,239 dan tingkat signifikansi sebesar 0,031, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga memvalidasi hipotesis pertama. Sebaliknya, Assa dan Dachi, (2023) tidak menemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun perusahaan telah berusaha untuk memberikan motivasi yang positif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa efek positif dari motivasi kerja terhadap kinerja lebih menonjol daripada pengaruh negatifnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode systematic literature review yang mencakup jurnal-jurnal ilmiah dari tahun 2018 hingga 2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mengembangkan gaya kepemimpinan yang responsif dan memperkuat program motivasi kerja untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi.

REFERENSI

- Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Suljumansah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 345-361.
- Arifin, M. Z. (2022). LITERATUR REVIEW PENGARUH STRESS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MIZANIA Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 48–55.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN B2N DIGITAL FOTOCOPY. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176.
- Carolin, C., & Rahadi, D. R. (2020). STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Maker Jurnal Manajemen*, 6(2), 107–116.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza HUT Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic Management Accounting and Technology*, 6(2), 156–165.
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474–1477.
- Fitrianis, B. F., & Apriliani, R. a. E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA HOTEL KRESNA WONOSOBO). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 9–15. Retrieved from
- Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Perfect Companion Indonesia). *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 1034–1042.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Hidayaturokhman, T., & Kusumawati, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. *AKSES Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1).
- Jahoses, N. T., Komalasari, N. Y., & Santoso, N. T. P. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

- the Legian, Seminyak Bali Hotel. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)*, 2(1).
- Jaswita, D. I., & Sonawi, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. *JIMF (JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA)*, 6(3), 271.
- Lestari, C. D., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 891–896.
- Prabudi, A., Purwati, A. A., & Hamzah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 155-170.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 115–129.
- Rachmawati, N. P., Meutia, N. K. I., & Dewi, N. N. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Kantor Cabang Bekasi Timur. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 364–384.
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 12(1), 202–211.
- Rama, A. N. . (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2221–2227.
- Rejeki, S. T., Suprayitno, S., & Sutarno, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei pada Karyawan PT. Asia Recycle Mandiri). *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 19(4).
- Saraswati, R. A., & Huda, I. U. (2023). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA BANAC KOTA BANJARBARU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* -
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Deleted Journal*, 5(3), 228–241.
- Suryati, F., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 346.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(3), 200–212.
- Adriyanti, Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1-13.
- Dalimunthe, & Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 53-62.

- Ningsih, Dwi, E., & Dharma, Y. P. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU. *KOSALA: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 77-84.
- Syawaludin, Syawaludin, 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*, 1-19.
- Wiranti, D., & Noor, M. T. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 CEMPAGA DI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 138-146.