

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BACKOFFICE PT. X

RANIAH PUTRI RAMADHAN
WAWA SANTOSO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Jakarta 11440, Indonesia
raniahputri9@gmail.com , wawasantoso188a@gmail.com

Received: March 13, 2024; Revised: July 02 , 2024; Accepted: July 02, 2024

Abstract: *The lack of attention from service-oriented companies towards the work environment can lead to a decline in employee performance. This research aims to investigate the extent to which these conditions result in optimal employee performance. The data analysis method employed is Structural Equation Modeling (SEM), involving variables such as leadership style, motivation, compensation, work environment, and job satisfaction in relation to employee performance. The research focuses on the Back Office of PT X with 104 employees as samples. The findings indicate that leadership style and the work environment have a positive impact on employee performance, whereas motivation, compensation, and job satisfaction do not have a significant influence. Recommendations for PT. X include strengthening the implementation of existing leadership styles and improving the work environment to support employee productivity.*

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Kurangnya perhatian perusahaan yang bergerak di bidang jasa terhadap lingkungan kerja dapat membuat kinerja karyawan menurun. Penelitian ini akan mendalami sejauh mana kondisi tersebut menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM), melibatkan variabel seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah Back Office PT X dengan 104 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Rekomendasi untuk PT. X adalah memperkuat implementasi gaya kepemimpinan yang ada dan meningkatkan lingkungan kerja guna mendukung produktivitas karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu sumber daya yang harus dikembangkan dan diberikan ilmu dan standar-standar perusahaan untuk mencapai *goals* bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat berkomitmen terhadap pekerjaan yang sedang diembannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor kepuasan dan komitmen karyawan karena nantinya akan berdampak juga kepada kinerja karyawan. Kinerja dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk bertahan di era yang dinamis seperti sekarang.

Penelitian ini menggunakan objek PT. X perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi dan logistik yang sudah dipercaya Masyarakat yang berlokasi di Ruko Celebration Boulevard, Grand Wisata Kelurahan Lambangsari Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. PT. X yang baru berdiri 4 tahun dari tahun 2019 ini berharap bagi para manajemennya untuk tetap bertahan menghadapi para pesaingnya dalam mencapai keberhasilan Perusahaan, Menurut [Afrin et al. \(2023\)](#), sebuah perusahaan seharusnya memiliki personel yang kompeten dan baik. Evaluasi kinerja kemungkinan merupakan sistem sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi kunci untuk memastikan bahwa personel berkinerja baik dan

berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan.

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi kinerja karyawan PT. X dalam tiga tahun terakhir dan dinilai berdasarkan unitnya, yaitu customer service, sales, finance dan accounting, dan human capital dan general affairs. Target masing-masing divisi adalah 25% pertahunnya dan nilai kinerja total keseluruhan divisi adalah 100%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara target dan realisasi capaian kinerja di tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 yang selalu pada klasifikasi kinerja Baik atau stagnan pada angka 61 – 80%. Untuk itu kinerja karyawan di PT. X perlu untuk ditinjau ulang dan dievaluasi untuk dikembangkan di masa yang akan datang karena ada harapan dari pihak manajemen agar kinerja karyawannya dapat ditingkatkan.

Perkembangan kinerja karyawan dapat didukung dengan faktor penunjang salah satunya adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan pernyataan bahwa lingkungan kerja di PT. X belum cukup memadai karena faktor kebisingan yang masih sering terjadi yang didasari dengan terbatasnya ruangan karena letak kantor berada di sebuah ruko yang tidak cukup besar.

Tabel 1
Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT.X Tahun 2020-2022

Klasifikasi Kinerja		Unit Kerja	Target	2020	2021	2022
Interval (%)	Ket		(%)	(%)	(%)	(%)
81 -100	Baik Sekali	Customer Service	25	16.95	17.07	16.6
61 – 80	Baik	Sales	25	10.46	12.1	13
41 – 60	Cukup	Finance & Accounting	25	21.5	19.44	20.08
21 – 40	Kurang	Human Capital & General Affairs	25	18.2	18.93	16.9
0 – 20	Tidak Baik	Kinerja Total	100	67.11	67.54	66.58

Sumber PT. X 2023

Management By Objectives (MBO) Theory

Peter Drucker dalam [Daft \(2016, 213\)](#) mengemukakan teorinya yaitu *Management by Objectives (MBO)* yang didefinisikan sebagai suatu sistem di mana manajer dan karyawan menentukan tujuan untuk setiap departemen, proyek, dan orang dan menggunakannya untuk memantau kinerja selanjutnya. Empat aktivitas utama yang menjadi indikasi kesuksesan MBO adalah menentukan tujuan, mengembangkan rencana yang akan dikerjakan, meninjau kemajuan, dan menilai kinerja secara keseluruhan.

Need For Achievement

Menurut teori *Need for Achievement* yang dikemukakan oleh McClelland (1961) dalam Ghozali (2020, 5) menjelaskan bahwa kebutuhan spesifik individu diperoleh dari waktu ke waktu. Motivasi seseorang dan efektivitas seseorang dalam mengerjakan tugas dapat dipengaruhi oleh tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, 2011 dalam [Afandi dan Bahri \(2020\)](#) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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. Menurut [Rudman \(2003, 7\)](#) Pekerjaan ada untuk mencapai hasil yang spesifik dan pasti, dan orang-orang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan itu karena organisasi ingin mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, kinerja adalah apa yang kita butuhkan dari karyawan jika organisasi ingin mencapai tujuan bisnis mereka.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang

menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka ([Daft dan Lane 2018, 5](#)). Menurut [Rosalina dan Wati \(2020\)](#) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan [Tolu et al. \(2021\)](#) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Ha₁: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. X.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2023, 237) Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arah, ketekunan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Herzberg dalam [Daft dan Lane \(2018, 234\)](#) mengeluarkan teori yang bernama Two-Factor Theory, di mana dimensi pertama, disebut faktor hygiene, melibatkan kehadiran atau ketidakhadiran penyebab ketidakpuasan kerja, seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan antarpribadi. Faktor kedua memengaruhi kepuasan kerja. Motivator memenuhi kebutuhan tingkat tinggi seperti kebutuhan akan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan hasil penelitian [Adinda et al. \(2023\)](#), terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Ha₂: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. X.

Kompensasi

Menurut [Sugiarti \(2020\)](#) Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Rivai & Sagala (2011) dalam [Debby et al. \(2020\)](#) mengatakan bahwa kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Menurut [Musyafi et al. \(2016\)](#) dalam [Debby et al. \(2020\)](#) kompensasi non

finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian dari [Hidayah et al. \(2021\)](#) kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X.

Lingkungan Kerja

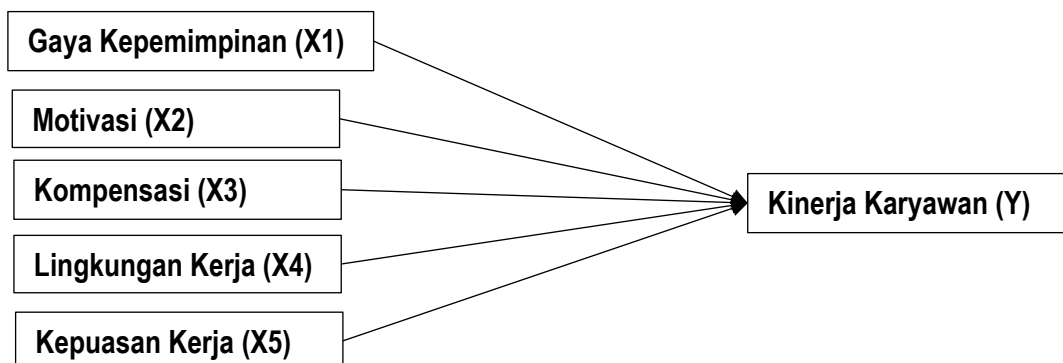
Menurut [Wokas et al. \(2022\)](#) lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Menurut Sihalo et al. (2019, 375) dalam [Abidin dan Budiono \(2023\)](#) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh [Shobirin dan Siharis \(2022\)](#) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₄: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011) dalam [Sembiring dan Tanjung \(2021\)](#) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan [Mangkunegara \(2022, 117\)](#) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mengikuti penelitian yang dilakukan oleh [Widayati et al. \(2020\)](#) terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₅: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ([Sugiyono 2019, 16](#)). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Bentuk penelitian ini menggunakan pendekatan dari jenis penelitian kausal. Dimana penjabaran

mengenai hasilnya kemudian akan dipaparkan secara deskriptif di akhir penelitian ini. Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan antara kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *back office* PT.X, di mana jumlah populasinya adalah 104 karyawan dengan 104 sampel. Penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* dengan memberikan alternatif jawaban ke responden dengan skala 1-5.

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> Bertindak dengan cara membangun rasa hormat orang lain terhadap pemimpin Memiliki tujuan yang kuat Mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan Memiliki rasa misi kolektif 	<i>Likert</i>
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> Prinsip partisipasi Prinsip pengakuan Prinsip kewenangan Prinsip saling memperhatikan 	<i>Likert</i>
Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <i>Pay levels</i> <i>Payment structure</i> <i>Determination of the individual fee</i> <i>Payment control</i> 	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Tata letak kantor internal dan eksternal Suhu ruangan Pencahayaan Kebisingan 	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Kesempatan atau promosi Gaji 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Hasil kerja Perilaku kerja Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan 	<i>Likert</i>

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	31
	Laki-laki	73
Usia	<20 Tahun	1
	20 - 35 Tahun	72
	36 - 45 Tahun	22
	>45 Tahun	9
Divisi	Finance & Accounting	22
	Sales	21
	Customer Service	23
	Human Capital & General Affair	38
Lama Bekerja	<1 Tahun	13
	1 - 4 Tahun	24
	> 5 Tahun	67

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel

	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
LS1	0	4.26	4	3	5	0.65	-0.71	-0.322
LS2	0	4.337	4	2	5	0.645	0.495	-0.677
LS3	0	4.308	4	2	5	0.68	0.119	-0.665
LS4	0	4.365	4	2	5	0.68	0.275	-0.8
M1	0	4.25	4	2	5	0.744	0.701	-0.872
M2	0	4.019	4	2	5	0.82	-0.972	-0.248
M3	0	4.154	4	3	5	0.662	-0.731	-0.182
M4	0	4.279	4	2	5	0.713	-0.207	-0.632
C1	0	4.163	4	2	5	0.833	-0.172	-0.723
C2	0	4.106	4	1	5	0.908	0.296	-0.837
C3	0	4.038	4	1	5	0.95	0.138	-0.829
C4	0	4.106	4	2	5	0.854	-0.515	-0.583
WE1	0	4.077	4	2	5	0.768	-0.498	-0.392
WE2	0	4.173	4	2	5	0.752	-0.679	-0.438
WE3	0	4.087	4	2	5	0.856	-0.049	-0.729
WE4	0	4.356	4	3	5	0.649	-0.667	-0.516
JS1	0	4.029	4	1	5	0.925	1.414	-1.021
JS2	0	4.25	4	3	5	0.756	-1.13	-0.457
JS3	0	4.125	4	2	5	0.828	-0.555	-0.549
EP1	0	3.413	3	1	5	1.006	0.14	-0.507
EP2	0	4.087	4	2	5	0.748	-0.751	-0.284
EP3	0	4.029	4	2	5	0.837	-1.329	-0.155

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Outer Model

Tabel 5. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE
Kinerja Karyawan	EP2	0.931	0.866
	EP3	0.93	
	LS1	0.855	
Gaya Kepemimpinan	LS2	0.898	0.794
	LS3	0.936	
	LS4	0.873	
	M1	0.805	
Motivasi	M2	0.881	0.71
	M3	0.874	
	M4	0.808	
	C1	0.873	
Kompensasi	C2	0.883	0.796
	C3	0.866	
	C4	0.945	
	WE1	0.842	
Lingkungan Kerja	WE2	0.903	0.719
	WE3	0.868	
	WE4	0.773	
	JS2	0.928	
Kepuasan Kerja	JS3	0.926	0.859

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 6. Fornell-Larcker Criterion

	C (X3)	EP (Y)	JS (X5)	LS (X1)	M (X2)	WE (X4)
C (X3)	0.892					
EP (Y)	0.788	0.931				
JS (X5)	0.871	0.775	0.927			
LS (X1)	0.677	0.734	0.703	0.891		
M (X2)	0.699	0.738	0.767	0.749	0.843	
WE (X4)	0.831	0.787	0.808	0.644	0.716	0.848

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 7. Cross Loadings

	C (X3)	EP (Y)	JS (X5)	LS (X1)	M (X2)	WE (X4)
C1	0.873	0.785	0.716	0.64	0.63	0.709
C2	0.883	0.637	0.756	0.545	0.576	0.731
C3	0.866	0.68	0.787	0.553	0.604	0.737
C4	0.945	0.692	0.854	0.666	0.678	0.791
EP2	0.726	0.931	0.732	0.685	0.699	0.74
EP3	0.742	0.93	0.711	0.681	0.674	0.725
JS2	0.72	0.724	0.928	0.673	0.761	0.703
JS3	0.896	0.713	0.926	0.63	0.66	0.796
LS1	0.582	0.671	0.584	0.855	0.694	0.511
LS2	0.6	0.634	0.63	0.898	0.644	0.589
LS3	0.63	0.704	0.684	0.936	0.702	0.63
LS4	0.602	0.599	0.604	0.873	0.622	0.564
M1	0.563	0.589	0.605	0.66	0.805	0.537
M2	0.717	0.691	0.714	0.633	0.881	0.695
M3	0.545	0.64	0.625	0.699	0.874	0.6
M4	0.515	0.554	0.637	0.525	0.808	0.571
WE1	0.695	0.721	0.663	0.565	0.628	0.842
WE2	0.717	0.678	0.678	0.509	0.61	0.903
WE3	0.787	0.662	0.727	0.483	0.607	0.868
WE4	0.616	0.599	0.678	0.636	0.582	0.773

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Tabel 8. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
C (X3)	0.914	0.94
EP (Y)	0.846	0.928
JS (X5)	0.835	0.924
LS (X1)	0.913	0.939
M (X2)	0.863	0.907
WE (X4)	0.869	0.911

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Inner Model

Tabel 9. Uji Inner Model R Square dan Q Square

	R Square	R Square Adjusted	Q ² (=1-SSE/SSO)
EP (Y)	0.739	0.726	0.608

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Uji Hipotesis

Tabel 10. Summary of Structural Model

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Decision
C (X3) -> EP (Y)	0.236	1.352	0.176	Not Supported
JS (X5) -> EP (Y)	0.062	0.393	0.695	Not Supported
LS (X1) -> EP (Y)	0.243	2.47	0.014	Supported
M (X2) -> EP (Y)	0.14	1.207	0.227	Not Supported
WE (X4) -> EP (Y)	0.284	2.288	0.022	Supported

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Pengujian hipotesis yang pertama diperoleh dari nilai t-statistik 2.470; dan nilai p-value 0.014 yang artinya nilai t-statistik (2.470) > 1.96; dan nilai p-value (0.014) < 0.05. Sehingga H₀₁ ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *back office* PT.X.

Pengujian hipotesis yang kedua diperoleh dari nilai t-statistik 1.207; dan nilai p-value 0.227 yang artinya nilai t-statistik (1.207) < 1.96; dan nilai p-value (0.227) > 0.05. Sehingga H₀₂ gagal ditolak, sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.

Pengujian hipotesis yang ketiga diperoleh dari nilai t-statistik 1.352; dan nilai p-value 0.176 yang artinya nilai t-statistik (1.352) < 1.96; dan nilai p-value (0.176) > 0.05. Sehingga H₀₃ gagal ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.

Pengujian hipotesis yang keempat diperoleh dari nilai t-statistik 2.288; dan nilai p-value 0.022 yang artinya nilai t-statistik (2.288) > 1.96; dan nilai p-value (0.022) < 0.05. Sehingga

H₀₄ ditolak, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X

Pengujian hipotesis yang kelima diperoleh dari nilai t-statistik 0.393; dan nilai p-value 0.695 yang artinya nilai t-statistik (0.393) < 1.96; dan nilai p-value (0.695) > 0.05. Sehingga H₀₅ gagal ditolak, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.

PENUTUP

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. H₀₁ ditolak, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *back office* PT.X.
2. H₀₂ gagal ditolak, sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.
3. H₀₃ gagal ditolak, sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.

4. H₀₄ ditolak, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.
5. H_{a5} gagal ditolak, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *back office* PT. X.
Terdapat beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, antara lain:
 1. Data perusahaan yang bersifat rahasia cukup menjadi kesulitan dalam penulisan ini, sehingga masalah penelitian yang dapat diidentifikasi cenderung sedikit.
 2. Dalam penelitian ini, peneliti mengalami kesulitan dalam mengumpulkan responden sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga peneliti cukup menunggu lama dalam pengolahan data.

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dijabarkan, Adapun rekomendasi bagi peneliti untuk perusahaan dan peneliti lain, antara lain:

1. Berdasarkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka disarankan bagi PT. X untuk lebih memperkuat implementasi gaya kepemimpinan yang sedang dijalankan oleh pemimpin yang ada saat ini.
2. Untuk penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan dengan mengamati dan menggunakan variabel lain yang mempunyai potensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Abidin, Zainal, and Karim Budiono. 2023. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER."
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afrin, Sadia, Muhammad Asyraf Bin Mohd Kassim, Mohd Faizal Yusof, Md Sharif Hassan, Md Aminul Islam, and Khairun Nisa Binti Khairuddin. 2023. "Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry." *Sustainability (Switzerland)* 15 (7). <https://doi.org/10.3390/su15075674>.
- Daft, Richard L. 2016. *Management*. 13th ed.
- Daft, Richard L., and Patricia G. Lane. n.d. *The Leadership Experience*.
- Debby, Andea, Prameida Nugraheni, Fakultas Ekonomika, Bisnis Universitas, Kristen Satya, and Wacana Salatiga. 2020. "Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni UKSW Salatiga." *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 3.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25
- Hidayah, S A, S Hanila, and R T Yanti. 2021. "Effect of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance at PT." *Wahyu Septyan Bengkulu. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan* 2 (4). <https://doi.org/10.53697/emak.v2i4>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*.
- Musyafi, Roihatul (2016) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Nur Adinda, Tifani, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research* 1: 134–43.

- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. n.d. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>.
- Rudman., Richard. Performance Planning and Review: Making Employee Appraisals Work 2nd Edition. 2003. Australia: Routledge.
- Sembiring, Muskadi, and Hasrudy Tanjung. 2021. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" 4 (1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>.
- Shobirin, Ahmad, and Alkadri K. Siharis. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR." <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.
- Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge. 2023. *Organizational Behavior*. 19th ed.
- Sugiarti, Endang. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3 (2): 479–86. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>.
- Sugiyono. 2019. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF DAN R&D*.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus, and Syahrums Agung. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1 (3):416-22. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/563>.
- Tolu, Angelique, Michael Mamentu, and Wehelmina Rumawas. n.d. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11 (1): 2021.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, Yessi Fitriani, Sekolah Menengah Pertama Negeri, Sungai Keruh, Kata Kunci, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, and Kinerja Guru. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research*. Vol. 1.
- Wokas, Natalia G.C., Lucky O.H Dotulong, and Regina Saerang. 2022. "THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENGAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT. PLN KAWANGKOAN."