

Peran Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nurul Maghfiroh¹, Anis Turmudhi²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Email: nurulmaghfiroh0920@gmail.com¹, anis@stietotalwin.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and job satisfaction on employee performance at CV Adelindo Abadi in Semarang City. The background of this research is based on the importance of human resources as a key factor in achieving company goals, where employee performance is strongly influenced by the quality of leadership, the level of motivation, and the job satisfaction experienced by employees. The research method used is quantitative with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that leadership, motivation, and job satisfaction both simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improvements in leadership, motivation, and job satisfaction can lead to better employee performance within the company. Therefore, it is recommended that management continue to develop effective leadership styles, provide appropriate motivation, and create a supportive work environment to optimize employee performance

Keywords : Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Adelindo Abadi di Kota Semarang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, di mana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, tingkat motivasi, dan kepuasan kerja yang dialami karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik di dalam perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang

suportif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan faktor penentu utama keberhasilan dan pengembangan bisnis sebuah perusahaan. Keberadaannya tidak terpisahkan dari setiap kelompok atau industri. SDM adalah kunci vital dalam mencapai tujuan perusahaan (Wijaya, 2023).

Secara khusus dalam industri konstruksi, SDM memegang peranan yang sangat penting dan dominan. Mereka bukan hanya aset berharga, melainkan juga tulang punggung perusahaan dalam segala aspek operasional. Karyawan yang terdidik dan siap pakai memiliki peran krusial dalam memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan (Alieviandy, 2024).

Kinerja karyawan adalah pendorong utama kemajuan perusahaan dan kunci untuk meraih tujuan utama. Kualitas SDM yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja, sementara kualitas yang rendah dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya memengaruhi kemajuan perusahaan (Dan & Kerja, 2025; Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Berbagai studi menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset fundamental dan paling bernilai bagi setiap organisasi, berfungsi sebagai tulang punggung yang menopang seluruh operasional (Supriatna et al., 2024). Lazuardi & Harahap (2024) mengemukakan bahwa permasalahan dalam perusahaan modern tidak lagi hanya seputar modal atau produksi, tetapi berpusat pada pengelolaan manusia yang menjalankan proses tersebut (Rezeki et al., 2023).

Solihati et al. (2024) menjelaskan bahwa kemampuan dan keahlian maksimal seorang karyawan menjadi tidak berarti tanpa adanya motivasi. Oleh karena itu, esensi dari motivasi adalah upaya untuk membangkitkan gairah kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan performa terbaiknya dan menggunakan seluruh keterampilannya guna mewujudkan sasaran perusahaan.

Untuk mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif, organisasi harus secara aktif mengembangkan dan mengevaluasi kinerja karyawannya (Alieviandy, 2024). Monyka Dayu Astuti et al. (2024) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa peningkatan kinerja merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin, yang bertugas menciptakan lingkungan kerja kondusif serta memberikan arahan dan dukungan agar tujuan individu selaras dengan tujuan organisasi (Supriatna et al., 2024).

Untuk meningkatkan keberhasilan organisasi, kinerja karyawan sangatlah penting. Ada yang berpendapat bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh mutu dan volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kewajibannya. Menurut suatu organisasi, kinerja individu ditentukan oleh seberapa baik ia

menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang bergantung pada sejumlah faktor termasuk waktu, pengalaman, ketulusan, dan kompetensi. Pengembangan profesional digambarkan sebagai penyesuaian yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan profesionalnya (Turmudhi & Ristianawati, 2023).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan proses membimbing, mengelola, dan menginspirasi individu atau kelompok agar bekerja secara efektif menuju tujuan yang telah ditetapkan (Rezeki et al., 2023). Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan keberhasilan organisasi (Akri et al., 2022).

Di samping kepemimpinan, motivasi kerja menjadi faktor pendorong esensial (Wahyono et al., 2025). Motivasi, yang berasal dari kata Latin *movere* (menggerakkan), adalah impuls yang mendorong karyawan untuk berdedikasi penuh pada target perusahaan (Almas & Ghassani, 2024). Motivasi ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (minat, nilai) dan eksternal (imbalan, lingkungan kerja), di mana manajemen yang efektif berperan penting dalam menciptakannya (Ilham et al., 2023). Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai tersebut, meskipun tidak berwujud, dapat memotivasi individu untuk bertindak menuju pencapaian tujuan (Wolor et al., 2020).

Bayudhiringantara & Hidayat (2022) menegaskan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan berbagai aspek pekerjaannya—seperti gaji, supervisi, keamanan, interaksi sosial, dan peluang karier—cenderung lebih bahagia, termotivasi, serta menunjukkan kinerja optimal. Dengan demikian, investasi pada pengembangan SDM, kepemimpinan yang suportif, serta penciptaan motivasi dan kepuasan kerja merupakan strategi integral untuk menjamin keberhasilan dan pertumbuhan organisasi di masa depan (Alieviandy, 2024).

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antarpegawai, imbalan yang diterima, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Franedy & Kadang, 2020). Menurut Awaluddin et al. (2024), banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai, yang bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Pratiwi et al. (2023) mengemukakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan, yaitu: 1) Faktor individual: meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. 2) Faktor sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. 3). Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian mencakup seluruh populasi, yaitu 61 karyawan CV Adelindo Abadi Kota Semarang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap indikator variabel.

Tabel 1
Skala *Likert*

STS	S	N	S	SS
1	2	3	4	5

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden, sehingga $df = n-2 = 2$, dan nilai R tabel = 0,254. Jika R hitung > R tabel, maka data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas variabel X1 (Brand Image), X2 (Brand ascociation), X3 (Brand Trust), dan Y (hasil keputusan pembelian)

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel(Df = 61-2=59)	Kreteria
Kepemimpinan			
Indikator 1.1	0,381	0,254	Valid
Indikator 1.2	0,402	0,254	
Indikator 1.3	0,448	0,254	
Indikator 1.4	0,527	0,254	
Indikator 1.5	0,436	0,254	
Motivasi			
Indikator 2.1	0,524	0,254	Valid
Indikator 2.2	0,626	0,255	
Indikator 2.3	0,419	0,256	
Indikator 2.4	0,477	0,257	
Indikator 2.5	0,480	0,254	
Kepuasan Kerja			
Indikator 3.1	0,648	0,254	Valid
Indikator 3.2	0,439	0,254	
Indikator 3.3	0,428	0,254	
Indikator 3.4	0,486	0,254	

Indikator 3.5	0,585	0,254	Valid
Kinerja Karyawan			
Indikator Y 1.1	0,481	0,254	
Indikator Y 1.2	0,696	0,254	
Indikator Y 1.3	0,606	0,254	
Indikator Y 1.4	0,646	0,254	
Indikator Y 1.5	0.684	0,254	

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan software SPSS, dapat disimpulkan bahwa semua variabel Menurut penelitian dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ di atas 0,254

2. Uji Reabilitas

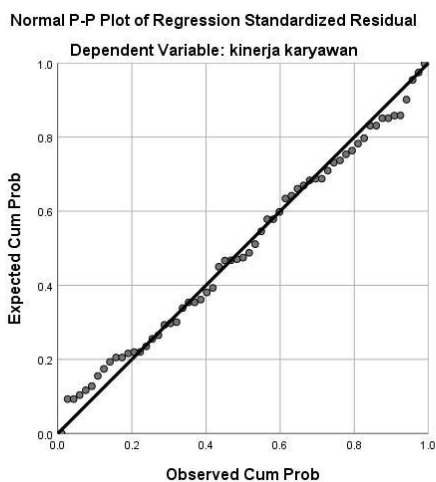
Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji (Wahyuni et al., 2023)

Uji Reliabilitas dapat dikatakan lolos jika nilai cronbach's alpha > 0,60. Berikut hasil reliabilitasnya

Tabel 3
Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien	>/<	Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	0.795	>	0,60	Reliabel
Motivasi	0.807	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.752	>	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.785	>	0,60	Reliabel

3. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot pada Gambar X, terlihat bahwa titik-titik residual sebagian besar berada di sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual dalam analisis regresi telah terpenuhi

4. Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
				Beta		
1 (Constant)	-1.575	0.958			-1.644	0.106
	x1	0.609	0.051	0.57	11.956	0,00
	x2	0.237	0.049	0.244	4.828	0,00
	x3	0.289	0.051	0.32	5.658	0,00

a. Dependent Variable: YN11

Dari tabel diatas ,terlihat bahwa nilai konstanta H0 sebesar -1,575 dan koefisien regresi H1 sebesar 0,57, H2 sebesar 0,244 dan H3 sebesar 0,32 nilai konstanta dan koefiesiensi regresi (H0,H1,H2,dan H3) ini di masukan persamaan garis linier berganda (di lihat dari standardized coefficients) di dapatkan

$$Y = H_0 + H_1 X_1 + H_2 X_2 + H_3 X_3 + e$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = -1,575 + 0,570 X_1 + 0,244 X_2 + 0,320 X_3 + e$$

a. Nilai konstanta

Sebesar - 1,575 berarti jika kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) nilainya 0 atau konstanta maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar -1,575.

- b. Variabel x1 (kepemimpinan) memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan (YN11), ditunjukkan oleh nilai Beta tertinggi (0.570) dan t-hitung terbesar (11.956). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.
- c. Variabel x2 (motivasi) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun dengan kontribusi relatif lebih kecil (Beta = 0.244). Ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan fasilitas kerja turut memperkuat semangat kerja karyawan.
- d. Variabel x3 (kepuasan kerja) memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Beta sebesar 0.320. Artinya, motivasi internal karyawan turut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, Uji T digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kinerja karyawan. Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H1 diterima, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H0 ditolak.

Tabel 4

Uji t

Coefficients ^a						
Model				Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
			Beta			
1 (Constant)	-1.575	0.958			-1.644	0.106
x1	0.609	0.051	0.57	11.956	0.00	
x2	0.237	0.049	0.244	4.828	0.00	
x3	0.289	0.051	0.32	5.658	0.00	

a. Dependent Variable: YN11

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (YN11) mempunyai nilai sebagai berikut :

Nilai Beta: 0.609

t hitung: 11.956

Signifikansi (Sig.): 0.000

Variabel kepemimpinan (X1) tidak signifikan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11), karena nilai signifikansi < 0.05 . Nilai Beta sebesar 0.609 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Arah pengaruhnya positif, artinya semakin tinggi nilai kepemimpinan (X1), maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan (YN11). di CV. Adelindo Abadi.

Dengan demikian dalam penelitian ini Menolak H0 dan menerima H1

2. Hipotesis 2: Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (YN11)

Nilai Beta: 0.237

t hitung: 4.828

Signifikansi (Sig.): 0.000

Variabel motivasi (X2) tidak signifikan dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11), karena nilai signifikansi < 0.05 . Nilai Beta sebesar 0.237 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X2) positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11), meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan kepemimpinan (X1) di CV. Adelindo Abadi.

Dengan demikian dalam penelitian ini Menolak H0 dan menerima H2

3. Hipotesis 3: Pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (YN11)

Nilai Beta: 0.289

t hitung: 5.658

Signifikansi (Sig.): 0.000

Variabel kepuasan kerja (X3) tidak signifikan dan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11), karena nilai signifikansi < 0.05 . Nilai Beta sebesar 0.289 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti peningkatan kepuasan kerja (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan (YN11) di CV. Adelindo Abadi.

Dengan demikian dalam penelitian ini Menolak H0 dan menerima H3

6. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $0,05$ maka variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Table 6
Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.219	3	48.74	204.747	.000 ^b
	Residual	13.569	57	0.238		
	Total	159.788	60			
a. Dependent Variable: YN11						
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2						

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel X, diperoleh nilai F hitung sebesar 204,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (x_1 , x_2 , dan x_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen YN11. Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada fariabel bebas (X) dalam menerangkan Variabel terikat (Y)

Tabel 7
Uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	0.915	0.911	0.4879
a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2				
b. Dependent Variable: YN11				

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, karena lebih dari 90% variasi dalam kepuasan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Pembahasan Hasil

Berdasarkan data kuesioner dari 61 karyawan, penelitian ni menyimpulkan adanya tanggapan yang sangat positif terhadap seluruh

variabel yang diukur.

1. **Kepemimpinan:** Mayoritas karyawan memandang positif gaya kepemimpinan di perusahaan. Pimpinan dinilai mampu memberi arahan yang jelas, menjadi teladan, bersikap adil, serta terbuka untuk komunikasi, yang semuanya berkontribusi pada suasana kerja kondusif hal ini senada dengan penelitian Restiani Widjaja & Ginanjar, (2022)
2. **Motivasi:** Karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, baik secara internal maupun eksternal. Faktor seperti tantangan kerja, pengakuan atas prestasi, dan rasa kepemilikan menjadi pendorong utama semangat kerja mereka sesuai pendapat dari (Kiranie et al., 2023)

Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan juga tergolong tinggi. Hal ini didorong oleh hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, kesesuaian pekerjaan dengan minat, serta kondisi fasilitas kerja yang memadai memperkuat hasil penelitian dari Monyka Dayu Astuti et al., 2024)

Kinerja Karyawan: Karyawan secara umum menilai kinerja mereka sendiri sangat baik, terutama dalam hal ketelitian, pencapaian target, dan kemandirian. Hal ini mencerminkan adanya budaya kerja profesional yang didukung oleh sistem dan kepemimpinan yang efektif.

Singkatnya, kepemimpinan yang efektif di CV Adelindo Abadi secara signifikan memengaruhi tingginya tingkat motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Adelindo Abadi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan (X1)** memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif akan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2. **Motivasi (X2)** juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan akan mendorong kinerja yang lebih baik, meskipun dampaknya tidak sebesar variabel kepemimpinan.
3. **Kepuasan Kerja (X3)** menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, yang berarti tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan berbanding lurus dengan membaiknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Daftar Pustaka

- Alieviandy, N. S. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja*. 2(7), 405–418.
- Almas, F., & Ghassani, A. (2024). 7634_Sumartik. 1, 1–20.
- Awaluddin, N. I., Mardjuni, S., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Nusantara Power Updk Bakaru Pare-Pare. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 335–342. <https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4441>
- Bayudhiringantara, E. M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 612. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.630>
- Dan, M., & Kerja, L. (2025). *Pengaruh The Effect Of Leadership , Compensation , Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees Of*. 9(1), 66–76.
- Darmawan, R. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Franedy, F., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 700. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9582>
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64.
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 899–906. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4497>
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Monyka Dayu Astuti, Khabib Alia Akhmad, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal*

- Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(3), 406–422.
<https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1526–1545.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 68–73. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2968>
- Solihati, V. A., Latuconsina, H., & Ahmad. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten (Studi Kasus Pada Unit Finance & Human Resources). *Jurnal Manajemen Strategis*, 1(2), 43–58.
- Supriatna, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Halu, U., Sri, O., Mahrani, W., Oleo, H., Madjid, R., Putera, A., & Oleo, U. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara (The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on the Perfo. 8(1), 1–15. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Turmudhi, A., & Ristianawati, Y. (2023). Performance of Village-Owned Moro Berkah's Employees: Analyzing Workplace Motivation and Workplace Discipline. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v3i1.552>
- Wahyono, A. T., Saptyana, R. F., Fajrul, M., & Kaharudin, E. (2025). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Kondusif Pada PT . Mustika Jaya Lestari Melalui Motivasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja. 2(January), 456–462.
- Wahyuni, A. S., Sultan, M. S., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Ppslu Mappakasunggu Parepare. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 186–198.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118.
<https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>