

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus: PT. Citra Media Esa)

Nahla Alqibthiah¹, Bakaruddin², Wan Laura Hardilawati³

Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: 190304301@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 responden karyawan PT. Citra Media Esa. Dari hasil analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistic Product And Service Solution), yang ditemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

Pendahuluan

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki kompetensi agar dapat memenangkan persaingan dan mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Oleh karena itu agar dapat memenangkan persaingan dan mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Kemajuan organisasi tentunya karena ada dukungan dari kinerja karyawan seperti motivasi kerja dari pemimpin. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus ataupun dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai (Dubrin, 2005)

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan, karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi, motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Syaiful Bahri, 2017). Menurut (Kasmir, 2016) jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu semakin baik motivasi kerja karyawan pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Citra Media Esa adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang media online yang baru berdiri ditahun 2013. Perusahaan ini memiliki lebih dari 40 orang pekerja yang bekerja di dalam manajemen kantor dan memiliki struktur jabatan yang jelas dalam operasional kantor. Hal itu akan memicu tingginya tingkat persaingan antar karyawan untuk mendapat jabatan

yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil dari wawancara awal yang telah dilakukan peneliti mengenai kepuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan, terlihat bahwa hampir tidak ada keluhan dari pekerja pada perusahaan ini. Hasil dari pra survei pada PT. Citra Media Esa didapatkan bahwa sejauh ini karyawan jarang melakukan pekerjaan secara overtime yang dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Munawir, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja & Ginanjar, 2022) mengatakan bahwa Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

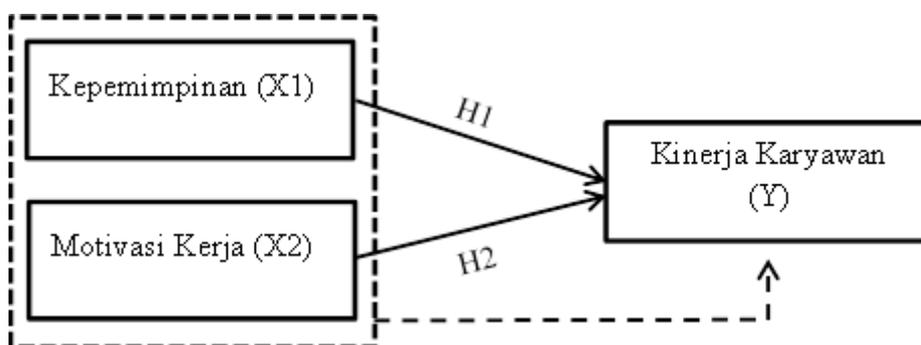
Oleh karena itu berdasarkan latar belakang perusahaan yang terjadi peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Citra Media Esa)”**

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Menurut (Fatmawati, 2013) kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013).

Menurut (hasibuan, 2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Thoha, 2017) kepemimpinan merupakan sebuah proses atau tindakan mempengaruhi seseorang maupun suatu kelompok untuk memimpin mereka agar dapat diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2014).

Menurut (Robbin, 2016) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atas ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut (Hakimi, 2020) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan dengan motif-motif tertentu.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian pada dasarnya yakni cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *survey*.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Media Esa dengan jumlah 40 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* menurut (Sugiyono, 2018) *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain *sampling jenuh* bisa disebut dengan *sensus*, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, maka jumlah sampelnya sebanyak 40 responden.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Deskriptif Statistik Variabel

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1	40	37,00	47,00	42,4500	2,96950
X2	40	45,00	65,00	52,3000	5,12010
Y	40	36,00	49,00	42,2000	3,38322
Valid N (listwise)	40				

a. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 36.00, nilai maksimum sebesar 49.00, nilai *mean* sebesar 42.20 dan nilai *std. Deviation* (standar deviasi) kinerja karyawan adalah 3,38. Berdasarkan penjelasan tersebut, tampak nilai *std. Deviation* (standar deviasi) yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata yang mengandung arti bahwa data pada variabel kinerja karyawan tersebar dengan baik.

b. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 37,00, nilai maksimum sebesar 47,00, nilai *mean* sebesar 42,45 dan nilai *std. Deviation* (standar deviasi) kinerja karyawan adalah 2,96. Berdasarkan penjelasan tersebut, tampak nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata yang mengandung arti bahwa data pada variabel kepemimpinan tersebar dengan baik.

c. Motivasi

Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 45,00, nilai maksimum sebesar 65,00 nilai *mean* sebesar 52,30 dan nilai *std.deviation* (standar devision) kinerja karyawan adalah 5,12. Berdasarkan penjelasan tersebut, tampak nilai standar deviasi yang lebih kecil

dibandingkan nilai rata-rata yang mengandung arti bahwa data pada variabel motivasi kerja tersebar dengan baik.

Uji Validitas

- a. Pada tabel uji validitas diatas data variabel kepemimpinan terdapat 12 butir pernyataan. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.
- b. Pada tabel uji validitas diatas data variabel kepemimpinan terdapat 15 butir pernyataan. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.
- c. Pada tabel uji validitas diatas data variabel kepemimpinan terdapat 15 butir pernyataan. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,622	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,864	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,699	0,6	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) telah reliabel. Karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16332289
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,089
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil pengujian normalitas data dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dimana lebih tinggi dari 0,05% sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

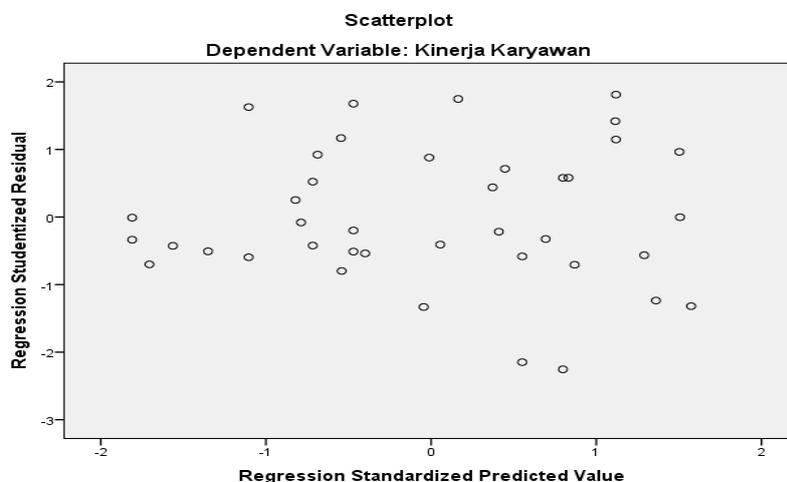
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,698	1,432	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,698	1,432	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan scatterplot jika titik-titik pada gambar scatterplot menyebar menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).



Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26,887	7,596		,001
	Kepemimpinan	,466	,210	,409	,033
	Motivasi Kerja	-,085	,122	-,129	,488

$$Y = 26,887 + 0,466 + 0,085$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi kinerja karyawan (Y) adalah 26,887 yang artinya apabila nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 26,887 satuan.

2. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah 0,466 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,466 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) adalah 0,085 yang artinya setiap kenaikan ataupun penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,085 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.079	3,248

Maka berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted r square adalah 0,079 atau 7,9% dengan arti hubungan antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 7,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	Kepemimpinan	,385	,174	,338		2,213	,033
	Motivasi Kerja	,063	,107	,096		,592	,557

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,213 dengan tingkat signifikan 0,033 hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ Maka hipotesis pertama (H₁) : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan
Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,592 dengan tingkat signifikan 0,557 hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,557 > 0,05$ Maka hipotesis pertama (H₁) : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Media Esa. Apabila kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun, apabila kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Penelitian ini sesuai dengan teori kinerja bahwasannya kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Dilihat dari tanggapan responden yang paling baik dengan *mean* 3,67 yaitu pada indikator direktif dipernyataan atasan selalu memberikan intruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Artinya karyawan PT. Citra Media Esa memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin sehingga membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Munawir, 2019) memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Media Esa. Apabila motivasi kerja bagus maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun, apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan juga menurun. Namun hal ini tidak sesuai dengan hasil statistik yang ditemukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori kinerja yang pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmatullah, 2018) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Media Esa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila kepemimpinan tidak baik maka kinerja karyawan juga akan menurun. Karena jika karyawan mendapatkan arahan dan dorongan yang baik dari seorang pemimpin yang baik maka hasil kinerja yang didapatkan akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Media Esa. Dalam penelitian ini baik atau buruknya motivasi kerja pada perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Citra Media Esa.

Daftar Pustaka

- Apriansyah At All. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transforma Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan* .
- Chandra. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Tranformal, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSOP Kelas II Tanjung Buton*.
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership: The Ideal's Guide*. Jakarta: Grenada Media.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Fatmawati, P. (2013). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi . Universitas Negeri Yogyakarta
- Ghozali. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakimi. (2020). *Strategi Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja*. (Hakimi (Ed.); Pertama). CV. Penerbit Bukupedia Indonesia.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Number Data Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jelita Carline Inaray, O. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Cinerea Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Number Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok.
- Kuncoro. (2018). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardianto. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Maysaroh. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara V Wilayah Kebun Sei Intan Kab Rohul)*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Munawir. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Skripsi. Repository Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Medan
- Noorfauzan P.S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LPP Agro Nusantara Yogyakarta*. Skripsi. Repository. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara. Yogyakarta.
- Oktavianus Aritonang. (2019). *Pengaruh Aya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astragraphia*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Rahmatullah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*. Skripsi. Repository. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Number Daya Manusia Until Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke-15*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Syamsul, A. H. (2012). *Leadership, Ilmu Dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Waca Media.
- Thoha, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nded)*. Raja Grafindo.
- Widjaja & Ginanjar. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Universitas Adhiraja Reswara Sanjaya. Bandung.
- Yandra Rivaldo, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap. *Dimensi*.