

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SEBAGAI PENENTU KINERJA: STUDI EMPIRIS PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA

Rahmat Alfian¹, Komarun Zaman², Nur Aini Anisa³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Indonesia^{1, 2, 3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Rahmat Alfian

E-mail: Rahmatalfian632@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Indomarco Prismatama in the Gedangan, Sidoarjo area. The research employed a descriptive quantitative method using a survey approach through questionnaires. The sample consisted of 30 employees selected from a total population of 50. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 29. The results indicate that both leadership style and motivation have a simultaneous and partial effect on employee performance, with a coefficient of determination of 71.5%. These findings suggest that improving leadership practices and employee motivation can positively impact overall productivity.*

Keywords: *Leadership style, motivation and employee performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama di wilayah Gedangan, Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan, dipilih dari populasi sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,5%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.*

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Pemimpin dalam dunia bisnis memiliki peran strategis dalam mengembangkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap perilaku bawahan dan efektivitas kerja tim. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberi contoh yang baik akan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara signifikan (Yulianita, 2019).

(Hanafi et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengertian yaitu kode etik yang dipakai seseorang saat mengonversikan cara orang bertindak. Tentu ini sangat penting guna mengatur tanggapan antara pihak - pihak yang dapat dipengaruhi serta pihak-pihak yang terkena dampak dari perilaku tersebut. Meskipun manajer memiliki banyak cara untuk mendorong karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi, mereka juga harus mampu mendapatkan kinerja karyawan mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepemimpinan individu dalam organisasi. Semakin baik seseorang memimpin bawahannya, semakin baik pula kinerja mereka.

Pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan berbagai cara, yang pada akhirnya harus berdampak pada kinerja mereka sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepemimpinan seseorang. Kinerja bawahan meningkat dengan kepemimpinan yang lebih baik.

Menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) bahwasanya interpersonal serta ketrampilan setiap individu yang menyandang posisi kepemimpinan unit pekerjaan terbaik adalah bagaimana bisa untuk bawahannya menuruti instruksinya, agar bafikir serta mengeksekusi sesuai dengan keinginannya melewati sikap yang jelas. Mulai perilakunya, justru memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Upaya mencapai tujuan perusahaan tidak lepas melalui cara kepemimpinan mengembangkan pekerjaan karyawannya.

Kinerja yang baik akan memotivasi karyawan dan atasan, begitu pula *feedback* bagi atasan atau pimpinan, yaitu mereka akan selalu berkembang, meningkatkan kemampuan seseorang dan mampu memberikan motivasi kepada bawahan dan

bawahannya. Kinerja kemudian pasti tinggi, maka kesenangan pasti dicapai hasilnya bisa meningkatkan kinerja, serta perusahaan yang baik serta kepemimpinan yang integritas, amanah, adaptif dengan kemampuan peningkatan pekerjaan karyawan dari pramugara, kasir sampai ke kepala toko.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

PT Indomarco Prismatama (Indomaret) sebagai salah satu ritel terbesar di Indonesia, memiliki struktur organisasi dan sistem kerja yang membutuhkan efektivitas manajerial, terutama di tingkat operasional toko. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan di lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian adalah proses awal berdasarkan keinginan guna menemukan masalah yang kompleks serta menemukan jalan keluarnya. (Turmono, 2020) Proses ini kemudian menghasilkan pendapat, teori, gagasan, dan konseptualisme. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif.

Penelitian ini akan mempelajari karyawan kepala toko PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 50 orang. Partisipan populasi dipilih dengan mix tidak diperhatikannya awal sebelumnya (Djunaedi, 2022). Dengan demikian, beberapa

partisipan dari populasi penelitian, yang terdiri dari 30 karyawan, digunakan sebagai sampel penelitian.

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner karena adanya kesesuaian antara teknik pengumpulan data dan tingkat atau skala pengukuran. Jenis kuesioner yang digunakan adalah pertanyaan langsung dan tertutup, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban mereka sendiri (Prabowo, 2019).

Metode selanjutnya yang dipakai adalah dokumentasi, yang merupakan metode dikumpulkannya data serta digunakannya arsip relevan dengan kebutuhan penelitian ataupun perihal variabel seperti jurnal, surat berharga, buku, otobiografi, kliping, surat-surat pribadi, cerita roman, data di server serta agenda diskusi.

3. HASIL PENELITIAN

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Respons penjawab variabel gaya kepemimpinan

Ket		Reaksi penjawab										Jumlah
Tipe faktor	Parame ter	STS		TS		N		S		SS		
Gaya kepemimp inan (X ¹)	X ¹	0	0%	2	7%	9	30%	14	47%	5	17%	30
	X ¹	0	0%	2	7%	9	30%	13	43%	1 1	37%	30
	X ¹	0	0%	0	0%	4	13%	10	33%	9	30%	30
	X ¹	0	0%	1	3%	1 1	37%	12	40%	1 1	37%	30
	X ¹	0	0%	2	7%	5	17%	14	47%	8	27%	30
	X ¹	0	0%	0	0%	8	27%	14	47%	8	27%	30
	X ¹	0	0%	2	7%	6	20%	17	57%	5	17%	30
	X ¹	0	0%	0	0%	6	20%	11	37%	1 3	43%	30
	X ¹	0	0%	0	0%	5	17%	10	33%	1 5	50%	30

Sumber: Data Primer diolah, 2024

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SEBAGAI PENENTU KINERJA: STUDI EMPIRIS PADA
PT INDOMARCO PRISMATAMA

Tabel 2. Respons penjawab variabel motivasi

Ket		Reaksi Penjawab										Jumlah
Tipefaktor	Parameter	STS		TS		N		S		SS		
Motivasi (X ²)	X ²	0	0%	0	0%	9	30%	13	43%	8	27%	30
	X ²	0	0%	0	0%	5	17%	14	47%	11	37%	30
	X ²	0	0%	1	3%	8	27%	15	50%	6	20%	30
	X ²	0	0%	0	0%	5	17%	15	50%	10	33%	30
	X ²	0	0%	0	0%	7	23%	15	50%	8	27%	30

Sumber: Data Primer diolah, 2024

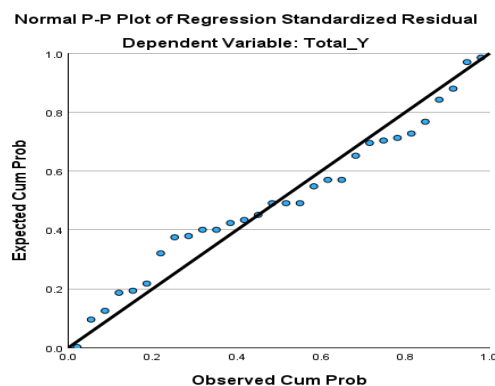
Tabel 3. Respon penjawab variabel kinerja karyawan

Ket		Reaksi Penjawab										Jumlah
Tipefaktor	Parameter	STS		TS		N		S		SS		
Kinerja karyawan (Y)	Y ¹	0	0%	0	0%	8	27%	18	60%	4	13%	30
	Y ¹	0	0%	0	0%	7	23%	16	53%	7	23%	30
	Y ¹	0	0%	0	0%	7	23%	17	57%	6	20%	30
	Y ¹	0	0%	0	0%	6	20%	16	53%	8	27%	30

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Data tersebut bisa dipastikan normal. (Jufrizen & Sitorus, 2021) Dengan berlandaskan teori sebelumnya bahwa jika garis titik-titik membentuk garis diagonal

berarti normal, sebaliknya jika memang titik-titik tersebar tanpa menunjukkan pola yang jelas, maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Jadi disimpulkan data setiap butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan valid dan terdistribusi normal, dengan berlandaskan dari tabel tersebut bergerak garis lurus.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji autokorelasi

Tipe	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimte	Durbin Watson
1	.846	.715	.694	1.310	.1752

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dapat dilihat dari tabel 4 tersebut bahwa poin *Durbin Watson* adalah 2, menyesuaikan ketentuan (Wau, 2022), yang menyatakan bahwa:

- 1) Bila $d < d^1$, dipastikan autokorelasi positif.
- 2) Bila $d \geq d^2$, dipastikan non autokorelasi.
- 3) Bila $4 - dL < d$, disimpulkan terjadi autokorelasi negatif.

Nilai *Durbin Watson* ialah 2.087, serta outputnya di temukan $D_u = 1.721$, serta $D_L = 1.285$ seraya $n = 40$ serta total variabel non terikat ($k=4$). Dikarenakan *Durbin Watson* ada diantara d_U serta $(4 - d_U) = 1.721, 1.752$, serta 2.279, bilamana bisa dipastikan non autokorelasi sedikitpun.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu berguna mengecek ditemukannya korelasi dengan variable dependen. Tolak ukur mendeteksi pada poin Variance Inflation Factor (VIF) serta Tolerance (Rahmawani, 2021). Batasan VIF ialah 10 serta poin berasal tolerance ialah 0,1. Bilamana memang ditemukannya poin $VIF > 10$ serta poin Tolerance $< 0,1$ dipastikan terkena multikolinearitas lalu variabel itu wajib tidak di ikutkan dalam model penelitian (Maraya Ctn, 2020). Berikut ini kesimpulan data dari hasil uji multikolinearitas diolah menjadi tabel:

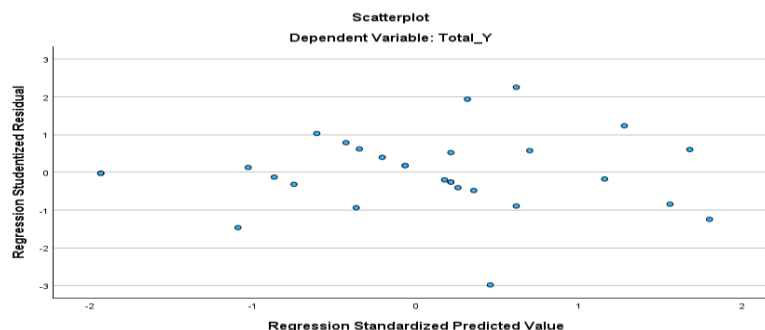
Tabel 5. Uji multikolinearitas

Tipe	Colinearity Statistic	VIF
	<i>Tolerance</i>	
Gaya kepemimpinan	.409	2.444
Motivasi	.409	2.444

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, dapat dipastikan bahwa observasi poin VIF gaya kepemimpinan mendapat $2.444 > 10$ atau lebih rendah dari poin VIF 10 serta poin Tolerance mendapat $0.409 < 0.1$ atau lebih tinggi dari batasan nilai tolerance yaitu 0.1. Variabel motivasi juga memperoleh poin VIF sebesar $2.444 > 10$ atau lebih besar dari point batas VIF yaitu 10 ditambah poin tolerance mendapat $0.409 < 0.1$ atau lebih tinggi dari batasan nilai tolerance yaitu 0.1. Disimpulkan bahwasannya kedua jenis variabel itu tidak terjadi multikolinearitas (Yulianita, 2019).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Multivariate Standardized Scatteroplot

Sebuah jenis regresi dipastikan efektif ialah homokedastisitas ataupun non heteroskedastisitas (Sukmawati et al., 2020). Diamati dengan seksama, apa memang terdapat masalah heteroskedastisitas ataupun tidak terlihat gambar Multivariaate Standardizeed Scatteroplot (Siagian & Khair, 2018).

Setelah dilakukannya pengamatan secara kohmprensif jika adanya garis sesuatu ibarat poin-poin terbentuk sesuatu marka tertata seperti lurus, menyerong, garis lurus itu bisa dikatakan peristiwa heteroskedastisitas. Bilamana tiada adanya marka membentuk gambar tertentu, poin-poin pada gambar tersebut tersebar

disegala arah serta tempat maka bisa dipastikan data tersebut non heteroskedastisitas. Digambar tersebut sudah jelas terpampang bahwasannya poin-poin itu menyebar kemana-mana, jadi bisa dipastikan non heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda ialah sesuatu kesamaan penggambaran mempengaruhi double ataupun lebih variabel independen kepada variabel dependen. Memiliki kegunaan untuk melihat perubahan secara simultan ataupun parsial antara variable indepeny (X) serta variabel dependen (Y). Hasil dari rekapitulasi analisa regresi linier berganda diperoleh menggunakan SPSS:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Motif	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Std. Error
1 (Constants)	.815	1.862
Gaya kepemimpinan	.281	.075
Motivasi	.242	.134

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari output tersebut maka bisa diperoleh rumus:

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 0.815 + 0.281 X_1 + 0.242X_2$$

Memantau hasil serta bermodalkan pemecahan problematik tersebut bisa didefinisikan :

- a) Poin konstan sejumlah .815 dipastikan tidak adanya variabel bebas maka kinerja karyawan 0,136.
- b) Melihat dari hasil perhitungan regresi linear berganda koefisien gaya kepemimpinan memperoleh 0.281 terhadap kinerja karyawan atau sebanyak 28%, ini artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan berdampak 28% saja terhadap kinerja karyawan (Tampi, 2014).
- c) Poin koefisien sebanyak ,242 Menjelaskan bahwa motivasi akan meningkatkan kinerja pekerja sebesar 24%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan dampak kepada kinerja karyawan sebesar 24%.

Hasil Uji Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

	Motif	T	Sig
	<i>(Constant)</i>	.438	.665
1	Gaya kepemimpinan	7.726	.001
	Motivasi	6.053	.001

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa uji T yakni:

1) Gaya kepemimpinan (X1)

Tabel distribusi sudah ditentukan 5% (0,05) kemudian ditemukannya point T hitung tipe pemimpin 7.726. Jadi poin T hitung kurang dari T tabel ($7.726 > 1.689$).bisa dipastikan H1 diterima serta H0 ditolak. Meninjau dari poin signifikan ($0,001 < 0,05$), bisa disimpulkan data tersebut dibawah dari 0.05 dan ini artinya nilai signifikansi tersebut memberikan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan karna tidak diatas 0.05. Jika memang data signifikansi sudah bisa menyentuh di angka di atas 0.05 maka variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdampak dan juga signifikansinya tinggi.(Lestari & Afifah, 2021)

2) Motivasi (X2)

Poin distribusi 5% (0,05) sedangkan poin dorongan memperoleh 6.053 .Jadi poin T hitung lebih dari T tabel ($6.053 > 1.689$), Bisa dipastikan H1 diterima serta H0 ditolak. Meninjau poin signifikansi motivasi ($0,001 < 0,05$),ini artinya poin tersebut memberikan pengaruh dari motivasi kepada kinerja karyawan namun tidak signifikan karna tidak di atas 0.5. Jika memang fakta data signifikansi yang terungkap diatas 0.05 maka variabel motivasi dipastikan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

	Type	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
	Regression	116.352	2	58.176	33.890	.001b
1	Residual	46.349	27	1.717		
	Total	192.700	29			

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Output tersebut menunjukkan bahwasanya F hitung sejumlah 33.890, disatu sisi output F tabel didistribusikan dengan tangga signifikansi 5% (0,05) ialah 2.64 dari itu berdampak F hitung > F tabel ($33.890 > 2.63$), Jadi ada argumen H1 diterima serta H0 ditolak.

Dipastikan mengenai poin perubahan ($0.001 < 0.05$), jadi terdapat argumen guna H1 diterima serta H0 ditolak. Oleh sebab itu perhitungannya itu kesimpulan bahwa dengan metode simultan faktor Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), mempunyai data signifikansi 0.001 terhadap kinerja karyawan (Y), maka data tersebut bisa mendelegasikan adanya Pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak signifikan karna tidak sampai melebihi data F tabel 0.005, jika memang bisa diperoleh data di atas 0.005 besar kemungkinan akan menjadi signifikan.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Motif Summary B				
Motif	R	R Square	Adjusted R Square	Error
1	.846a	.715	.694	1.310

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Poin R diantara nol serta 01. Ditambah tangga nilai 01 bahwa jaringan antar faktor dependen serta variabel dependen bertambah baik. Bertolak belakang, jika dibawah poin 0 memiliki arti ikatan jarak variabel dependen serta variabel independen semakin melemah ataupun hilang. Menjabarkan ouput diatas nilai R square, maka variabel X1 dan X2 berpengaruh 71,5% terhadap kinerja karyawan (Y).

4. PEMBAHASAN

Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS pemeriksaan sudah dibuktikan bahwa valid dengan melihat tes analisis regresi linier berganda. Dengan pondasi statistik gaya kepemimpinan Tabel distribusi sudah ditentukan 5% (0,05) kemudian ditemukannya point Thitung tipe pemimpin 7.726. Jadi poin Thitung kurang dari Ttabel ($7.726 > 1.689$), bisa dipastikan H_1 di diterima serta H_0 ditolak. Ditambah poin signifikan ($0,001 < 0,05$), bisa disimpulkan data tersebut dibawah dari 0.05 dan ini artinya nilai signifikansi tersebut memberikan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan karna tidak diatas 0.05. Jika memang data signifikansi sudah bisa menyentuh di angka di atas 0.05 maka variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdampak dan juga signifikansinya tinggi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

Secara statistik sudah sangat jelas bahwa variabel independen motivasi tersebut sangat bisa mempengaruhi variabel dependen. Dengan berlandaskan data faktor dorongan, Poin distribusi 5% (0,05) sedangkan poin dorongan memperoleh 6.053. Jadi poin Thitung lebih dari Ttabel ($6.053 > 1.689$), Bisa dipastikan H_1 diterima serta H_0 ditolak. Ditambah poin signifikansi ($0,001 < 0,05$), bisa dipastikan bahwa dorongan mempunyai dampak namun tidak besar kepada pekerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dengan metode simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama.

Berdasarkan output SPSS pemeriksaan sudah dibuktikan bahwasannya valid dengan melihat tes analisis regresi linier berganda. Berlandaskan rakitan itu sudah sangat jelas, menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 33.890, namun output Ftabel distributor seraya tangga signifikansi 5% (0,05) adalah 2,64 Seraya itu F hitung lebih besar F tabel ($33.890 > 2.64$), Jadi H_1 bisa diterima H_0 ditolak.

5. KESIMPULAN

Output eksplorasi serta diskusi dilaksanakan pengkaji memperlihatkan bahwasannya sikap ketua serta dorongan mempengaruhi kapasitas bawahan pada Toko Indomaret PT Indomarco Prismatama

- 1) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) { $X_1 > Y$ }. Dengan rumus analisis regresi liner berganda, dengan pondasi statistic gaya kepemimpinan Tabel distribusi sudah ditentukan 5% (0,05) kemudian ditemukannya point Thitung tipe pemimpin 7.726. Jadi poin Thitung lebih dari Ttabel (7.726 > 1.689). bisa dipastikan H_1 di diterima serta H_0 ditolak. Ditambah poin signifikan (0,001 < 0,05), bisa disimpulkan data tersebut dibawah dari 0.05 dan ini artinya nilai signifikansi tersebut memberikan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan karna tidak diatas nilai Ttabel yang ditentukan yaitu 0.05.
- 2) Variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) { $X_2 > Y$ } Dengan berlandaskan data faktor dorongan, Poin distribusi 5% (0,05) sedangkan poin dorongan memperoleh 6.053. Jadi poin Thitung lebih dari Ttabel (6.053 > 1.689), Bisa dipastikan H_1 diterima serta H_0 ditolak. Ditambah point signifikan (0,001 < 0,05), bisa dipastikan bahwasannya dorongan mempunyai dampak namun tidak besar kepada pekerja dikarenakan memperoleh nilai signifikansi hanya 0.001 tidak lebih besar dari 0.05.
- 3) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), ($X_1 - X_2 > Y$) dengan berlandaskan data dari hasil analisis regresi linier berganda. Output tersebut menunjukkan bahwasanya Fhitung sejumlah 33.890, disatu sisi output Ftabel didistribusikan dengan tangga signifikansi 5% (0,05) ialah 2.64 dari itu berdampak Fhitung > Ftabel (33.890 > 2.63) , Jadi ada argumen H_1 diterima serta H_0 ditolak. Ditambah nilai signifikansinya dari uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai sig 0.1, nilai tersebut dibawah ambang batas nilai signifikansi yaitu 0.5, jadi kedua variabel tersebut berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Fajrin, I. Q. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Ke *employee performance* rja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Brawijaya*, 61(4), 117–124. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162612/>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2023). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kurniati, K. (2019). Pengaruh Parsial dan Simultan Variabel Bebas terhadap Kepuasan Pelanggan Transportasi Online Kota Palembang. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(5), 549–558. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2019651175>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maraya Ctn. (2020). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Salamadin. [https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/#:~:text=Pengertian Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang,lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.](https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/#:~:text=Pengertian%20Kepemimpinan%20secara%20umum%20adalah%20sebuah%20kemampuan%20yang,lain%20atau%20memandu%20pihak%20tertentu%20untuk%20mencapai%20tujuan.)
- Nugroho, N. A. K., & Damanhuri, D. (2021). Hadis Keutamaan Penuntut Ilmu: Analisis Parsial dan Simultan Riwayat Abu Darda' dalam Sunan Abu Dawud. *AL QUUDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis*, 5(2), 513. <https://doi.org/10.29240/alquds.v5i2.2535>
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinnarmas Medan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinnarmas Medan*, 1–75. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/15344>
- rosalia natalia djunaedi, lenny gunawan. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi*

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SEBAGAI PENENTU KINERJA: STUDI EMPIRIS PADA
PT INDOMARCO PRISMATAMA

- Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) | Tampi | Acta Diurna Komunikasi. *Acta Diurna Komunikasi*, III(4), 1–20. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yulianita, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Cipta Nusa Sidoarjo. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7. <http://www.albayan.ae>