

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cabang Spx Express Cikupa Tangerang

Gorbell Mark Twan Saruksuk¹, Wiwik Widiyanti²^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

Tangerang, Indonesia

e-mail: ¹ Gorbellmark01@gmail.com**Artikel Info :**

Diterima 28-02-2026

Direvisi 02-04-2026

Disetujui 30-06-2026

Abstrak - Penelitian ini menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPX Express cabang Cikupa Kabupaten Tangerang. Penelitian ini didasarkan pada fenomena kinerja karyawan yang suboptimal yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan motivasi kerja yang berfluktuasi di sektor logistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Survei yang di sebar melalui Google form dan karyawan mengisi Kuesioner. Pengambilan sampel yang di gunakan adalah pengambilan sampel jenuh (sensus) dengan seluruh populasi 55 karyawan dilakukan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan SPSS (versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $t = 5,743 > \text{nilai tabel} = 2,007$). Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan (nilai $t = 3,547 > \text{nilai tabel} = 2,007$). Pada saat yang sama, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $F \text{ hitung} : 24,057 > \text{nilai } F \text{ tabel} : 3,17$). Kontribusi (R^2) dari kedua variabel ini adalah 48,1%; Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstracts - This study investigates the influence of leadership style and work motivation on employee performance at SPX Express, Cikupa branch, Tangerang County. The study is based on the phenomenon of suboptimal employee performance, which is attributed to an ineffective leadership style and fluctuating work motivation in the logistics sector. The study employs a quantitative, associative research method. A complete survey of all 55 employees was conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression, classical assumption testing, and hypothesis testing with SPSS (version 26). The results show that leadership style has a significant positive influence on employee performance ($t\text{-value} = 5.743 > \text{table value} = 2.007$). Work motivation also has a significant positive influence ($t\text{-value} = 3.547 > \text{table value} = 2.007$). At the same time, leadership style and work motivation have a significant influence on employee performance (calculated $F\text{-value} : 24.057 > F\text{-table value} : 3.17$). The contribution (R^2) of these two variables is 48.1%; the remainder is influenced by factors outside this research model

Keywords : Leadership style, work motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beragam strategi juga organisasi jangka panjang. Untuk memastikan kinerja maksimal yang sejalan dengan tujuan perusahaan, dibutuhkan sistem pengelolaan yang efektif. Sistem ini disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu seni mengelola orang agar mereka dapat melaksanakan tugas. Karyawan dipandang sebagai aset penting atau modal manusia (human capital) yang bernilai dan dapat dikembangkan, bukan sekadar beban.

Kinerja adalah hasil utama yang menjadi tolok ukur kontribusi Karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wulandari, 2023). Namun, kinerja maksimal tidak dapat dicapai secara otomatis; hal itu didampaki dari berbagai faktor internal serta eksternal (Indriyani, 2023). 2 aspek kunci yang terkait erat dan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan serta motivasi kerja (Risma, 2022).

Gaya Kepemimpinan ialah kekuatan untuk mendampaki orang lain agar bersedia mengikuti perintah atau arahan (Assa, Adrie Frans, 2023). Pembawaan dan pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin menjadi sangat krusial, karena dapat menentukan suasana kerja dan sebagai satu diantara aspek yang dapat mendampaki

kinerja karyawan. Pemimpin yang benar bisa mendukung pegawai menjadi makin semangat bertugas serta membantunya berkembang (Cecep Abdul Hak, 2023).

Sebaliknya, pemimpin yang terlalu keras atau mengatur malah akan membuat karyawan takut, dan jika pemimpin tidak menetapkan sanksi tegas, hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak memiliki keharusan untuk bekerja maksimal. Maka, pemimpin sangat dibutuhkan pada sebuah instansi dalam memberikan contoh dan instruksi yang baik. Disamping gaya kepemimpinan, aspek lain yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah kurangnya pemberian motivasi. Motivasi yaitu dukungan internal ataupun eksternal yang menggerakkan seseorang dalam menggapai target khusus (Majid, 2021). Dalam organisasi, motivasi begitu utama sebab bisa mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan. Penting bagi manajemen untuk memberikan motivasi dari banyak upaya, semisal penghormatan, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan komunikasi yang efektif.

PT SPX Express adalah perusahaan yang beroperasi pada sektor jasa pengiriman serta logistik dan sangat bergantung pada kinerja yang optimal dari para karyawannya. Namun, pada Karyawan SPX Express Cabang Cikupa, Kabupaten Tangerang, ditemukan bahwa kondisi motivasi kerja karyawan masih jauh dari ideal. Indikasi dari kurangnya motivasi ini terlihat jelas dari hasil wawancara di lapangan yang menunjukkan semangat kerja Karyawan yang kurang maksimal. Hal ini diduga kuat dipicu oleh adanya gaya kepemimpinan leader yang dinilai kurang tegas. Indikasi dari rendahnya motivasi dan semangat kerja ini termanifestasi langsung dalam perilaku kerja sehari-hari. Para Karyawan Cabang Cikupa seringkali menunjukkan perilaku seperti menunda-nunda pekerjaan dan menyepelekan waktu, yang pada akhirnya menyebabkan mereka selalu datang terlambat dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y), terdapat temuan yang konsisten serta inkonsisten. Sejumlah studi mengindikasikan jika gaya kepemimpinan menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jeany Chaviolda, 2025), Pada saat yang sama, perbedaan serupa juga ditemukan terkait pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Beberapa studi mengindikasikan bila motivasi kerja menghasilkan dampak positif serta signifikan. (Catik Yustina, 2025) Namun, sejumlah studi gagal mengindikasikan efek yang signifikan. Inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya ini mendorong para ilmuwan untuk meneliti kembali hubungan antara variabel-variabel ini, khususnya di kalangan karyawan cabang SPX Express di Cikupa Kabupaten Tangerang.

Menurut pemaparan umum tersebut, peneliti terdorong melangsungkan studi lebih lanjut terkait “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SPX Express Cabang Cikupa Kabupaten Tangerang”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPX Express Cabang Cikupa Kabupaten Tangerang yang berjumlah 55 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian ((Iii, 2016). Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form dengan skala Likert sebagai alat ukur ((Sugiyono, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas (Matondang, 2009). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi instrumen, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dengan kriteria nilai signifikansi $\geq 0,05$. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual, yang dapat dilihat melalui pola penyebaran titik pada grafik scatterplot.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan. Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin baik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Kategori	Sub-kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki - Laki	43	76,4 %
	Perempuan	12	23,6 %
	Total	55	100 %
Usia	< 30 Tahun	15	28,3%
	30–40 Tahun	24	43,4%
	41–50 Tahun	14	25,9%
	> 50 Tahun	2	3,6%
	Total	55	100%
Pendidikan	SMA	33	60%
	D3	5	9,1%
	D4/S1	15	27,3%
	S2	2	3,6%
	Total	55	100 %
Masa kerja	< 1 Tahun	17	30,5%
	2 - 3 Tahun	15	27,3%
	4 - 5 Tahun	10	18,2%
	5 - 6 Tahun	5	9,1%
	> 6 Tahun	8	14,5%
	Total	55	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 43 orang (76,4%) dan responden perempuan berjumlah 12 orang (23,6%). Ditinjau dari usia, sebanyak 13 responden (23,6%) berada pada rentang < 20 tahun, 26 responden (47,3%) pada rentang 20–30 tahun, 14 responden (25,5%) pada rentang 31–40 tahun, dan 2 responden (3,6%) pada rentang 45 tahun ke atas. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 33 orang (60%), diikuti S1 sebanyak 15 orang (27,3%), D3 sebanyak 5 orang (9,1%), dan S2 sebanyak 2 orang (3,6%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, 17 responden (30,5%) memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, 15 responden (27,3%) 2–3 tahun, 10 responden (18,2%) 4–5 tahun, 5 responden (9,1%) 5–6 tahun, dan 8 responden (14,5%) lebih dari 6 tahun.

2. Uji Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	55	23	48	33.84	4.806
Motivasi Kerja (X2)	55	16	45	30.04	5.805
Kinerja Karyawan (Y)	55	27	49	39.25	5.001
Valid N (listwise)	55				

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap 55 responden, tiga variabel utama diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki rata-rata 33,84 dengan variasi moderat. Motivasi kerja memiliki rata-rata 30,04 dengan variasi yang cukup beragam. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki rata-rata 39,25 yang menunjukkan kinerja cenderung baik meskipun masih terdapat variasi antar karyawan.

3. Uji Kualitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,589	0,266	Valid
	2	0,486	0,266	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.361	2.506		1.741	.088
Gaya Kepemimpinan (X1)	.004	.061	.009	.067	.947
Motivasi Kerja (X2)	-.054	.051	-.147	-1.068	.290

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan table 6, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu gaya kepemimpinan (0,947) dan motivasi kerja (0,290). Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual (ABRESID), sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.826	4.279		2.297	.026		
Gaya kepemimpinan	.598	.104	.575	5.743	.000	.997	1.003
Motivasi kerja	.306	.086	.355	3.547	.001	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan table 7, nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,997, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) keduanya sebesar 1,003. Karena nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.826	4.279		2.297	.026
Gaya Kepemimpinan (X1)	.598	.104	.575	5.743	.000
Motivasi Kerja (X2)	.306	.086	.355	3.547	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 8, diperoleh persamaan

$$Y = 9,826 + 0,598X_1 + 0,306X_2.$$

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,598 mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,306 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pengujian Hipotesis

Hasil uji t pada table 8 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 5,743 yang lebih besar dari t tabel 2,007, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,547 yang juga lebih besar dari t tabel 2,007, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.007	2	324.504	24.057	.000 ^b
	Residual	701.429	52	13.489		
	Total	1350.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,057 lebih besar dari F tabel 3,17, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H3 dapat diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.461	3.673

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan table 10, nilai R^2 sebesar 0,481 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mampu menjelaskan 48,1% variasi kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki peran signifikan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

7. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t parsial yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,743, lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor di SPX Express Cabang Kabupaten Tangerang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam proses logistik, peran kepemimpinan menjadi sangat penting, terutama dalam pengambilan keputusan secara cepat saat terjadi kendala pengiriman serta dalam penyampaian instruksi kerja yang jelas. Pemimpin yang mampu membimbing, memotivasi, dan memberi teladan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puan Puteri Halimatussa'diah, 2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Nabilla, 2023) juga menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja bawahan secara positif. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 3,547 yang lebih besar dari t tabel 2,007, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi, baik dalam bentuk material seperti gaji dan bonus, maupun non-material seperti rasa aman dalam bekerja dan apresiasi dari atasan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kurir dan staf gudang di SPX Express Cabang Cikupa. Ketika kebutuhan fisiologis, sosial, dan penghargaan karyawan terpenuhi, mereka cenderung menunjukkan tanggung jawab dan inisiatif yang lebih tinggi dalam mencapai target pengiriman harian (Service Level Agreement/SLA). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alfa Harryoga Darwin, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semangat kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas. Selain itu, penelitian (Puan Puteri Halimatussa'diah, 2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor swasta.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 24,057 yang lebih besar dari F tabel 3,17, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481 menunjukkan bahwa sebesar 48,1% variasi kinerja karyawan di SPX Express Cabang Cikupa dipengaruhi oleh kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja

yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nabilla, 2023) & Peneliti (Mukhtar, 2025) yang menyimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi. Namun demikian, masih terdapat 51,9% faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPX Express Cabang Cikupa Kabupaten Tangerang. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $5,743 > 2,007$ dan signifikansi 0,000, sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $3,547 > 2,007$ dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai F hitung $24,057 > 3,17$ dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan 48,1% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

V. REFERENSI

- Alfa Harryoga Darwin, A. K. (2023). *Pengaruh insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan nanggalo kota padang*. 4, 4658–4664.
- Assa, Adrie Frans, et al. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy*. 4(1), 167–176.
- Catik Yustina, et al. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDOMARET FRESH AREA BOGOR* 2. 5(2), 121–135.
- Cecep Abdul Hak, et al. (2023). *Jurnal maneksi vol 12, no.2, juni 2023*. 12(2), 299–307.
- Iii, B. A. B. (2016). *Bab iii metoda penelitian 3.1*. 40–48.
- Indriyani, et al. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Swalayan Sari Mulya Pusat Limbangan, Brebes)*. 1(4).
- JEANY CHAVIELDA. (2025). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pusdiklat gulkarmat jakarta*.
- Majid, et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 5.
- Matondang, Z. (2009). *Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian*. 6(1), 87–97.
- Mukhtar, et al. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Akr Corporindo Tbk Regional Jakarta The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At Pt . Akr Corporindo Tbk*. 10457–10475.
- Nabilla, D. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bbmkg wilayah ii tangerang selatan*. 1(4), 1152–1162.
- Puan Puteri Halimatussa'diah, et al. (2022). *KARYAWAN PADA PT PURI GIRI SENTOSA JAKARTA SELATAN*. 2(3), 243–248.
- Risma, et al. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung*. 8(1), 30–36.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 32–43.
- Wulandari, et al. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)*. 1(1).