



P-ISSN :

E-ISSN:

**Journal of Islamic Business and Entrepreneurship**

<http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe>

Volume 1 Number 1. April 2022. 15 – 22



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Se-Malang Raya**

**Faris Eka Wahyudi<sup>1,✉</sup>, Achmad Zaki<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Nahdlotul Ulama Sidoarjo, Indonesia

Received: Pebruari 12, 2022

Accepted: March 17, 2022

Published: April 30, 2022

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan in Malang Raya. The population in this study were 70 people, the sample used was 41 people. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation and questionnaires. The analytical method in this research is a quantitative method. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS version for windows program. The results of this study indicate that the first partial leadership style has a significant effect on employee performance. Second, partially motivation has no significant effect on employee performance. Third, simultaneously leadership style and motivation have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, and Employee Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang, sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

---

✉ Corresponding Author: [farisekaw@gmail.com](mailto:farisekaw@gmail.com)  
Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2 Kepanjen

## PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia saat ini, semua aspek kehidupan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, karena kodrat manusia adalah makhluk sosial yang sering hidup berdampingan dengan masyarakat. Hal ini terlihat baik dalam kehidupan keluarga dan organisasi masyarakat, terutama ketika seseorang baru pertama kali memasuki dunia kerja. Seseorang akan berinteraksi dan memasuki interior organisasi tempat kerja. Organisasi adalah suatu unit sosial yang sengaja dikelola, terdiri dari dua orang atau lebih, dan fungsinya relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekumpulan tujuan (Robbins, 2006). Dalam mencapai tujuan organisasi, masing-masing organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya ini termasuk sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lain bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain akan menganggur dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan diharuskan memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global yang sering berubah. Menurut Widodo (2006) kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang dapat, sesuai dengan standar organisasi. Lebih-lebih di era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk lebih bisa bersaing agar tetap bisa bertahan dengan perusahaan lainnya.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya, menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Setiap pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat di perusahaannya. Menurut Tjiptono (2006) "gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya". Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang berupa kata-kata dan tindakan-tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Gaya kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2019) juga berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, dkk (2017) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, dkk (2017) dan Nugraha (2019), Sulaeman (2019). Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti kembali dengan tema yang sama.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangna dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008). Sedangkan menurut Sunarto (2005) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Sangat banyak perusahaan atau organisasi yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satunya adalah BPJS Ketenagakerjaan. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang terdahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksanaan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Amanat Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa seluruh pekerja wajib dilindungi melalui program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan dibentuk melalui undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun bagi seluruh pekerja.

Berdasarkan hasil observasi di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya, komunikasi antara pemimpin dan karyawan dapat dikatakan masih belum mendorong karyawan untuk diberikan arahan oleh pemimpin, sehingga karyawan belum mencapai kinerja tinggi. Kemudian gaya kepemimpinan di perusahaan yang telah dilaksanakan masih kurang baik. Karena para pemimpin mengambil semua keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan atau bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Luki kusumawati selaku penata madya pelayanan dan umum, dapat dinilai pemimpin jarang mengarahkan pada karyawan, karena mereka berfikir karyawan dapat bekerja tanpa arahan. Dan para pemimpin dalam mengawasi pekerjaan secara ketat. Pemimpin juga sering mengabaikan saran karyawan karena semua keputusan sepenuhnya dari pemimpin, dan karyawan melaksanakan semua perintah pemimpin. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor motivasi yang membentuk sikap karyawan dalam situasi kerja. Karyawan dapat mencapai kinerja maksimum jika memiliki motif berprestasi tinggi, untuk memiliki motif kinerja tinggi karyawan harus bisa menumbuhkan dari dalam diri sendiri. Hal ini dikarenakan motif sebuah pencapaian yang tumbuh dari dalam diri sendiri akan membentuk sebuah kekuatan diri, pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2002).

Setiap karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi lebih baik daripada karyawan lain. Hal tersebut dapat dicapai dengan menerapkan motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan karena karyawan akan terbiasa untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Thoha (2014) motivasi adalah salah satu unsur utama dalam perilaku seseorang. Hasibuan (2003) menyatakan motivasi adalah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan ingin bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja tinggi. Kurang baiknya motivasi kerja karyawan sering kali dijumpai dengan adanya beberapa karyawan yang melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lain, dikarenakan belum terpenuhinya kebutuhan fisiologis sehingga menyebabkan banyaknya target yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan rendah di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan angka-angka dan analisis yang digunakan berupa statistic (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya dengan responden sebanyak 41 orang. Variable dalam penelitian ini terdiri dari variable independent berupa gaya kepemimpinan (X1) mengacu kepada pendapat Nawawi (2003) dengan 6 indikator dan variable motivasi (X2) mengacu kepada pendapat Hasibuan (2003) dengan 5 indikator. Adapun variable

dependennya adalah Kinerja (Y) mengacu kepada pendapat Hasibuan (2016) dengan 3 indikator dan 6 item dengan pengukuran skala Likert (Sugiyono, 2013). Dalam memperoleh data menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data utama (Riduwan, 2009) dibantu dengan wawancara dan observasi. Untuk menjawab tujuan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2013) dengan uji t dan uji F yang sebelumnya instrumen di uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dengan bantuan SPSS for windows versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden sebanyak 56% adalah perempuan, Sebagian besar (48%) berumur antara 31 – 35 tahun dengan Pendidikan terbanyak adalah Sarjana Strata Satu (78%) dan masa kerja Sebagian besar (74%) antara 3 – 5 tahun. Hasil uji instrument dalam penelitian sudah valid karena hasil korelasi dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan sudah reliabel karena alpha Cronbach yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga memenuhi syara t untuk uji lebih lanjut. Hasil uji Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji Regresi

No	Variabel	B	t	Sig.t	Kesimpulan
1	Konstanta	9.852	2.119	0.041	
2	Gaya Kepemimpinan	0.410	3.229	0.003	H <sub>0</sub> Ditolak
3	Motivasi	0.072	0.462	0.462	H <sub>0</sub> Diterima
4	F <sub>hitung</sub> Sig F R <sup>2</sup>	5.479 0.008 0.473			

Sumber: Data primer doilah, 2021

### Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1. hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.229. Kemudian untuk nilai t tabel sebesar 2.024. Maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak atau artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaan. Menurut saya, gaya kepemimpinan yang tepat bagi BPJS Ketenagakerjaan Se Malang Raya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Karena gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat tentang gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya”. Artinya apabila pemimpin bisa mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota dengan baik maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 1. hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai sig. variabel motivasi sebesar  $0.647 > 0.05$  dan nilai t hitung sebesar  $0.462 < 2.024$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima atau variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pada BPJS Ketenagakerjaan Se Malang Raya. Namun, meskipun begitu alangkah baiknya para pemimpin tetap memberikan motivasi terhadap karyawannya. Karena menurut Hasibuan (2003) mendefinisikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan definisi tersebut diharapkan para pemimpin bisa memotivasi karyawan supaya bisa menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kineja karyawan pada PT. Honda Maju Mobilindo Palembang, dan Sinollah, et.al (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 1. hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar  $5.479 > 3.24$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu para pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk BPJS Ketenagakerjaan Se Malang Raya. Selanjutnya para pemimpin juga harus bisa memotivasi karyawannya dengan baik supaya menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan pada CV. CIPTA NUSA, Sidoarjo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dihasilkan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan; Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan se Malang Raya dengan melakukan perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dan melakukan perbaikan sesuai dengan standart yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif supaya bisa memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

## **REFERENCES**

- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agnes. (2019). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT Honda Maju Mobilindo Palembang)*. Skripsi diterbitkan. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Diakses dari <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/3198/>
- Riduwan. (2009). *Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis*. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinollah, S., Zarkasih, K., & Arsyianto, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39. doi:<https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>

- Sinungan, Muchdarsah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulaeman, Asep. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1 No. 3. Hal. 16-29. Diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3456>
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus
- Tamarindang, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. Hal. 1599-1606. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16229>
- Thoha, Miftah. (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Tjiptono, Fandy. (2006). *Manajemen Jasa*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : Andi
- Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional
- Widodo, Tri. 2006. *Perencanaan Pembangunan. Aplikasi Komputer (Era Otonomi Daerah)*. UUP STIM YKPN. Yogyakarta
- Yulianita, Arini. (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus di CV Cipta Nusa Sidoarjo)*. Skripsi di terbitkan. Sidoarjo. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Diakses dari <http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/2553>