

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN REGIONAL
KANTOR WILAYAH III DAN CABANG PALEMBANG**



TESIS OLEH:

PESTA OKTARIA

01012622327022

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN REGIONAL KANTOR WILAYAH III DAN CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01012622327022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan/Program Studi : Magister Manajemen
Konesntrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan


Dosen Pembimbing
Pembimbing 1



Tanggal : 19 Oktober 2024

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP. 19670314 199303 2 001

Pembimbing II



Tanggal : 29 Oktober 2024

Dr. Muhammad Ichsan, Hadjri, S.T., M.M.
NIP 19890711 201803 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN REGIONAL KANTOR WILAYAH III DAN CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01012622327022
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji ujian komprehensif pada tanggal 21 November 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 29 November 2024

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 19890711 201803 1 001

Anggota

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 19670314 199303 2 001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01012622327022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Ragonal Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang

Pembimbing :

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
Anggota : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 21 November 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 29 November 2024

Pembuatan Pernyataan,




Pesta Oktaria
NIM 01012622327022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“Lebih baik menangis sekarang karena pedihnya menuntut ilmu, dari pada
menangis di kemudian hari karena penyesalan tanpa ilmu”*

-Imam Syafi'i-

Tesis ini kupersembahkan untuk :

Tuhan Yang Maha Esa

Orang tuaku Tercinta

Adik-Adiku

Teman Teman

Almamater

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur ke hadapan tuhan Yang Maha Esa, penulis memanjatkan Puji Syukur atas rahmat dan karunia-Nya telah merahmati Kesehatan Dan Keberkahan Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang Berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Ragnonal Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Tesis ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian Ragnonal Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Ragnonal Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang. Berdasarkan Metode pengumpulan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan pada PT Pegadaian Regional Kanwil III dan Cabang Palembang. Untuk memperoleh data dan informasi dari seluruh karyawan pada PT Pegadaian Regional Kanwil III dan Cabang Palembang yang merupakan seluruh responden dalam penelitian ini yang berjumlah 95 orang karyawan tetap. Sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk meningkatkan kinerja dan memajukan Perusahaan.

Dengan analisis data melalui uji validitas data, uji realibilitas, lalu dilakukan metode transformasi data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas selanjutan dilakukan analisis regresi linear berganda dengan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dan terakhir dilakukan uji F dan Uji T. Hasil dari uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid, hasil uji realibilitas untuk semua variabel dinyatakan reliabel, uji normalitas mendapatkan angka $N = 95$ uji multikolinearitas serta heteroskedastisitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan

tidak terjadi hetroskedastisitas analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motifasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja, Menciptakan sistem manajemen waktu yang lebih baik di tempat kerja. Hal ini tidak hanya akan mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan kenyamanan di antara rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna sehingga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang. Penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak disengaja. Penulis berharap semoga penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi berbagai pihak.

Palembang, 29 November 2024

Penulis,



Pesta Oktaria
NIM 01012622327022

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara khusus berkeinginan untuk menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini. Penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral ataupun material. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, tempat penulis berdoa dan memohon kemudahan di dunia dan akhirat.

1. **Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.** Selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen dan Sebagai dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis.
2. **Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.** Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Dan Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis.
3. **Bapak M. Yusuf S.E., M.Si., Ph.D.** Selaku Penguji Proposal Tesis hingga Ujian Komprehensif, Terima kasih banyak atas bantuannya yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan fikiran dalam memberikan arahan, petunjuk serta bimbingan pada tesis.
4. **Bapak Dr Ahmad Maulana., S.E., M.M.** Selaku Pembimbing Akademik penulis, Terima kasih atas arahan dan bantuannya selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Prodi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
5. **Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam., S.E., M.E.** Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** Sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.

7. **Kedua orang tuaku tercinta, Ayah Cagur Adi Pranoto dan Bunda Pera Wati** Terima Kasih atas kasih sayang, support dan memberikan do'a tiada henti, Sehingga penulis sampai dapat meraih gelar Magister Manajemen tepat waktu.
8. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, Magister Manajemen Universitas Sriwijaya** yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi.
9. **Staf dan Karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama perkuliahan ini.
10. **Seluruh sahabatku** yang telah memberikan bantuan, motivasi dukungan, kritik dan saran selama masa perkuliahan yang ditempuh oleh penelitian.
11. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga tesis ini dapat berguna dan dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Palembang, 29 November 2024

Penulis,



Pesta Oktaria
NIM 01012622327022

ABSTRAK

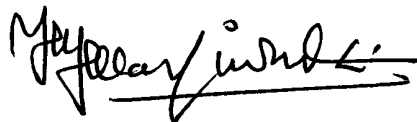
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN REGIONAL KANTOR WILAYAH III DAN CABANG PALEMBANG

Pesta Oktaria

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah III dan Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tetap pada PT Pegadaian Regional Kanwil III dan Cabang Palembang karyawan tetap pada tahun 2024. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 95 orang pegawai tetap pada PT Pegadaian Kantor Wilayah III dan Cabang Palembang dengan perhitungan yang menggunakan teknik total sampling. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diharapkan tetap menjaga hubungan baik antar sesama karyawan serta atasan di dalam satu tim kerja. Gaya kepemimpinan, peran atasan perlu dilakukannya evaluasi dalam memberikan apresiasi kepada karyawan terutama karyawan yang memberikan hasil kerja yang baik. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang dilaksanakan secara teknis menggunakan Google Form. Selanjutnya diantara kedua variabel independen dalam penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah variabel gaya kepemimpinan (X1), yaitu: 0,360 (Positif) dan diikuti dengan motivasi kerja (X2), yaitu: 0,540 (Positif).


Kata kunci Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.H., Ph.D
NIP. 19670314 199303 200

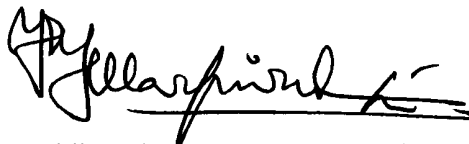
Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711 201803 1 001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.H., Ph.D
NIP. 19670314 199303 200

ABSTRACT

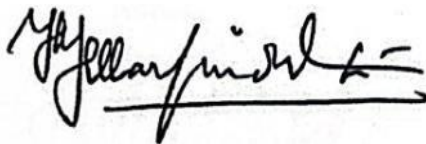
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN REGIONAL KANTOR WILAYAH III DAN CABANG PALEMBANG

Pesta Oktaria

This study was conducted to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Pegadaian Regional Office III and Palembang Branch. The population in this study were permanent employees at PT Pegadaian Regional Office III and Palembang Branch permanent employees in 2024. The sample of respondents in this study became 95 permanent employees at PT Pegadaian Regional Office III and Palembang Branch with calculations using total sampling techniques. The results of multiple linear regression analysis show that leadership style and motivation have a positive and significant effect on employee performance, it is expected to maintain good relations between fellow employees and superiors in a work team. Leadership style, the role of superiors needs to be evaluated in giving appreciation to employees, especially employees who provide good work results. The data collection method that the authors use in this study is to use a questionnaire which is technically implemented using Google Form. Furthermore, among the two independent variables in this study, the variable that has a dominant influence on the dependent variable employee performance (Y) is the leadership style variable (X1), namely: 0.360 (Positive) and followed by work motivation (X2), namely: 0.540 (Positive).

Keywords Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Ketua



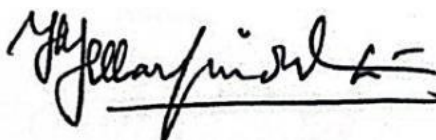
Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.H., Ph.D
NIP. 19670314 199303 200

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 19890711 201803 1 001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.H., Ph.D
NIP. 19670314 199303 200

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

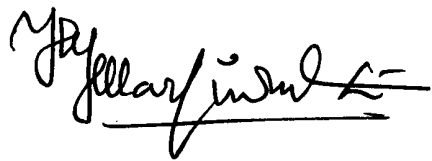
Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Pesta Oktaria
NIM : 01012622327022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Manajemen
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Ragonal Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang

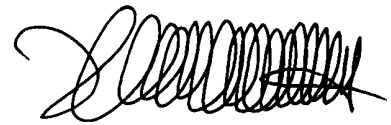
Telah kami periksa penulisan *grammar* maupun susunan *teses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua

Anggota



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP 19670314 199303 2 001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 19890711 201803 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Pesta Oktaria., S.E.
(dengan gelar S1)

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Tempirai, 21 Oktober 2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jl. Alamsya Ratu Prawira Negara Blok B No 14 Rt
001 Rw 006 Kel. Bukit Baru II Kec. ilir Barat 1 Kota
Palembang

No. HP/WA : 0852-6634-3712

Nama Orang Tua

Ayah : Cagur Adi Pranoto

Ibu : Pera Wati

Riwayat Pendidikan

SD : SD Muhammadiyah 06 Tempirai

SMP : MTS Raudhatul Ulum Sakatiga

SMA : SMAN 10 Palembang

Strata 1 : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Teoritis	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.1.3 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan.....	13

2.1.1.4	Dimensi Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2	Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.2	Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.3	Dimensi Motivasi Kerja	17
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2	Dimensi Kinerja Karyawan.....	19
2.2	Hubungan Pengaruh Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3	Penelitian Terdahulu.....	22
2.4	Kerangka Konseptual Pemikiran.....	38
2.5	Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III	METODE PENELITIAN	41
3.1	Rancangan Penelitian	41
3.2	Jenis dan Sumber Data	41
3.2.1	Jenis Data	41
3.2.2	Sumber Data	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.3.1	Populasi Penelitian	42
3.3.2	Sampel Penelitian	43
3.4	Metode Pengumpulan Data	43
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.5.1	Uji Validitas.....	44
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.6	Analisis Data Penelitian	45
3.6.1	Metode Transformasi Data	45
3.7	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1	Uji Normalitas	46

3.7.2	Uji Multikolinearitas	47
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	48
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.9	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.10	Uji Hipotesis.....	50
3.10.1	Uji t.....	50
3.10.2	Uji F.....	51
3.11	Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.1.1	Tentang PT Pegadaian	54
4.1.2	Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Pegadaian	57
4.1.3	Struktur Organisasi PT Pegadaian.....	60
4.2	Gambaran Profil Responden Penelitian	62
4.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian	63
4.3.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	64
4.3.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	66
4.3.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
4.4.1	Hasil Uji Validitas	69
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	71
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	72
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	75
4.6	Hasil Analisis Penelitian.....	76
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.6.2	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi	

	(R ²).....	77
4.7	Hasil Uji Hipotesis	78
	4.7.1 Hasil Uji F	78
	4.7.2 Hasil Uji t	78
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	80
	4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah III dan Cabang Palembang	80
	4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah III dan Cabang Palembang	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	84
5.3	Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Tetap PT Pegadaian Kantor Kanwil III Dan Cabang Palembang Periode Januari – Desember 2023	3
Tabel 1.2	Data Target Kinerja Pada Tahun 2019-2023.....	5
Tabel 1.3	Predikat Individu ditetapkan sebagaimana range nilai PMS Individu Akhir	6
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	50
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1	Gambaran Profil Responden Penelitian	56
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	58
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (X2)	60
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²).....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji F	72
Tabel 4.12	Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	40
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi PT Pegadaian Kantor Wilayah.....	55
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	66
Gambar 4.3	Normal Probability Plot.....	67
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	89
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	90
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	96
Lampiran 5. Hasil Analisis.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset terpenting dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang sangat besar bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan lebih mu-dah mencapai tujuannya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Bisa dibilang sumber daya manusia yang berkualitas dapat didefinisikan sebagai mereka yang mampu berkinerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ratu dkk., 2023). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Dopas et al., 2020). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.nasabah, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Makunegara (2022) peran pemimpin dalam suatu

organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Menurut Robbins & Coulter (2015) gaya kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar berkerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga pemimpin transaksi mengarahkan atau memotivasi bawahannya untuk berkerja mencapai tujuan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Perilaku gaya kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindakan. (Hasibuan, 2020).

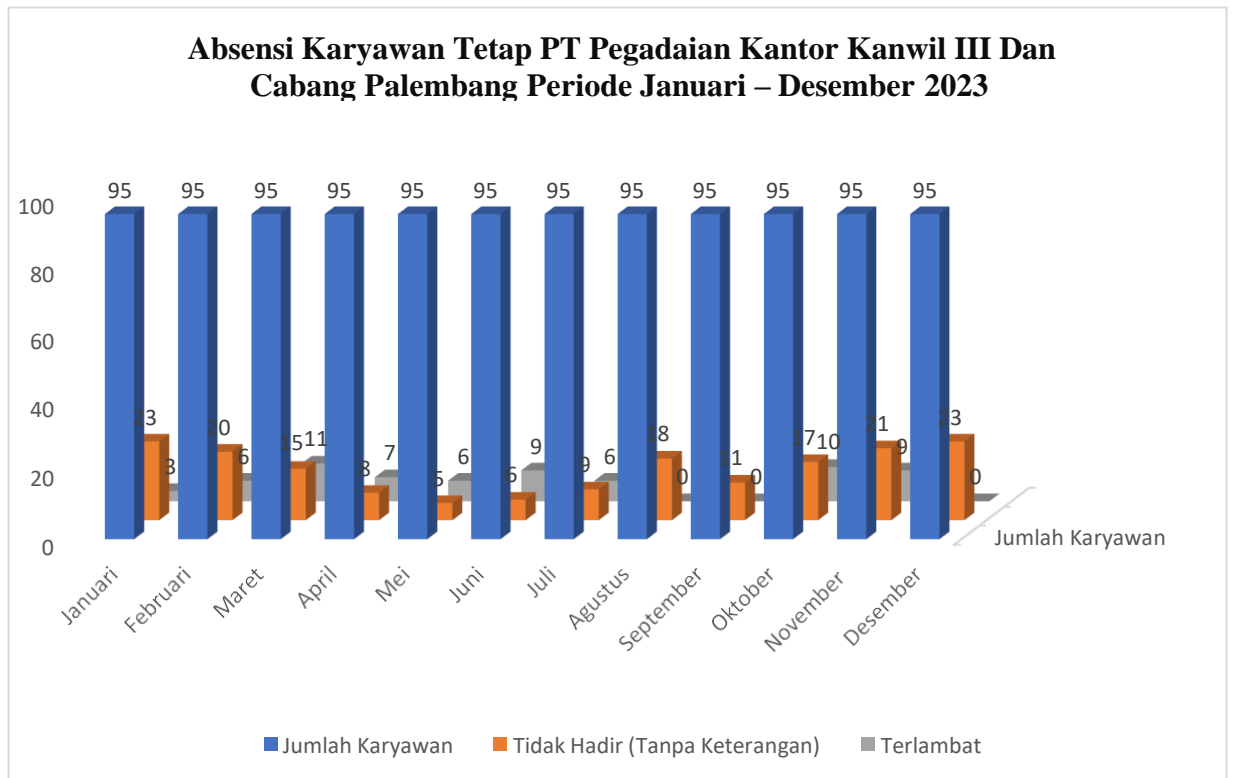
Fenomena yang terjadi pada PT Pegadaian Kantor Kanwil III Dan Cabang Palembang dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ini tidak hanya akan membantu dalam mencapai kinerja optimal tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan

bagi semua karyawan, sehingga mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan. penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat absensi. Karyawan merasa beban kerjanya meningkat ketika karyawan kerja tidak hadir, yang menunjukkan bahwa absensi berdampak pada kerjasama tim dan produktivita Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tetap PT Pegadaian Kantor Kanwil III Dan Cabang Palembang Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (Tanpa Keterangan)	Terlambat
Januari	95	23	3
Februari	95	20	6
Maret	95	15	11
April	95	8	7
Mei	95	5	6
Juni	95	6	9
Juli	95	9	6
Agustus	95	18	0
September	95	11	0
Oktober	95	17	10
November	95	21	9
Desember	95	23	0

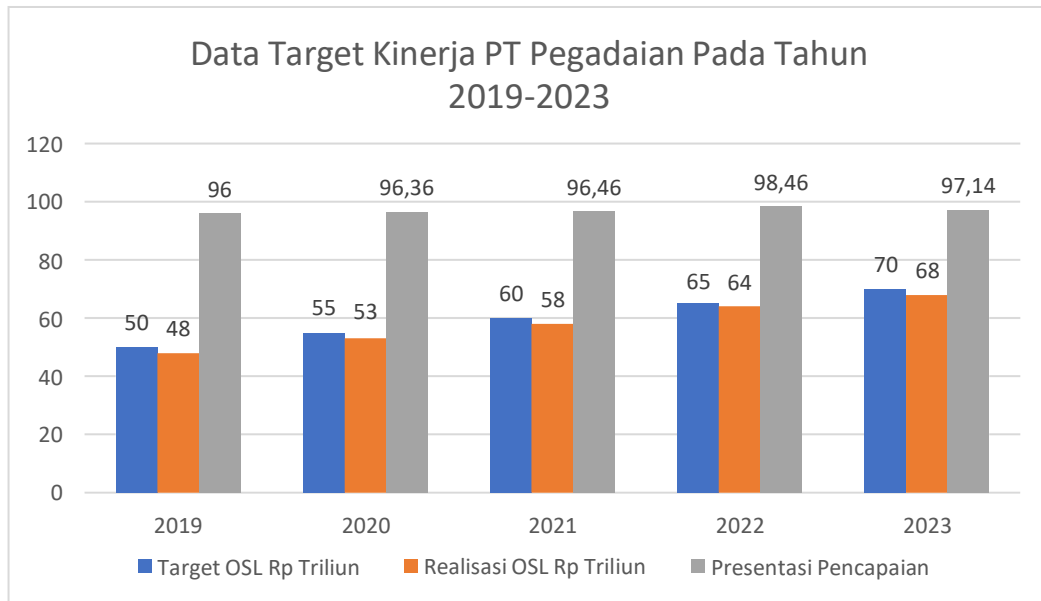
Sumber : Data Internal SDM Operasional, diolah 2024



Sumber : Data Internal SDM PT Pegadaian, diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1. dapat dilihat bahwa pada periode bulan Januari –Desember 2023 menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari (23 orang) dan Desember (23 orang) masih terdapat karyawan yang tingkat absensinya kurang manajemen waktu maka kurangnya motivasi dalam ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya disiplin kerja. Sedangkan terdapat penurunan ketidakhadiran Februari – Oktober dan ada peningkatan ketidakhadiran pada bulan Januari, Februari, November, desember. Keterlambatan tertinggi pada bulan Maret (11 orang) dan Oktober (10 orang) dan tidak ada keterlambatan pada bulan Agustus dan September.

Tabel 1.2 Data Target Kinerja Pada Tahun 2019-2023



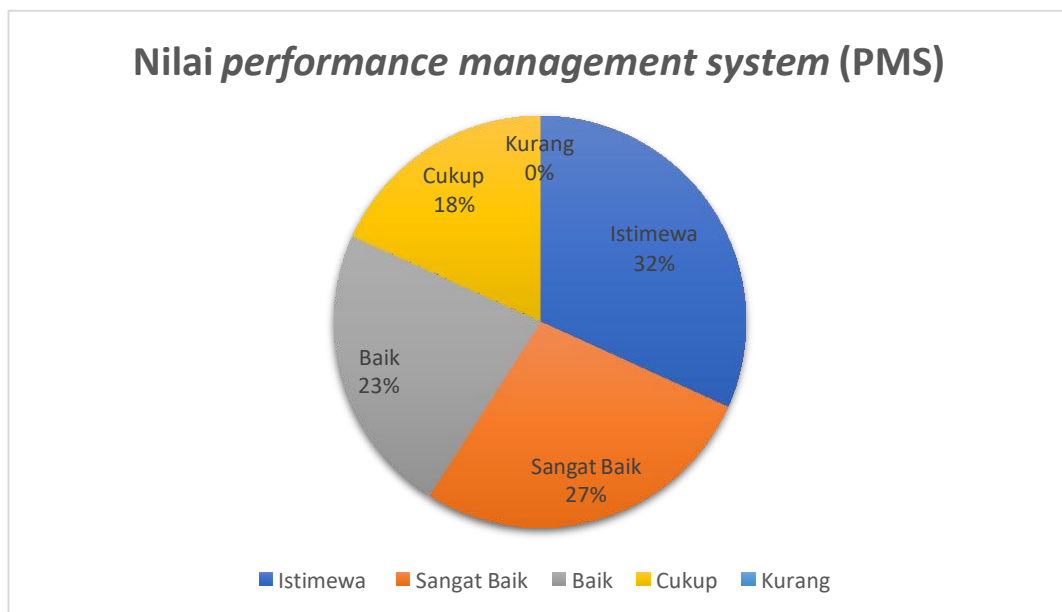
Sumber: Data Internal SDM PT Pegadaian, diolah 2024

Berdasarkan Data pada Tabel 1.2. menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat pada 2019-2020. Persentase pencapaian sedikit meningkat dari 96% pada 2019 menjadi 96.36% pada 2020. Meskipun target naik sebesar IDR 5 triliun, perusahaan tetap berhasil meningkatkan pencapaian, menunjukkan respons positif terhadap tantangan pertumbuhan. Sedangkan pada tahun 2021-2022, persentase pencapaian meningkat lebih signifikan, terutama pada 2022 yang mencapai 98.46%. Ini menunjukkan efektivitas mencakup peningkatan dalam layanan atau efisiensi operasional. Pada tahun 2023, persentase pencapaian sedikit turun menjadi 97.14% dari 98.46% pada 2022, meskipun tetap di atas 97%. Penurunan kecil ini mungkin mencerminkan seperti kondisi ekonomi makro atau perubahan regulasi, namun masih dalam batas yang sangat positif

Tabel 1.3 Predikat Individu ditetapkan sebagaimana range nilai PMS Individu Akhir

Nilai PMS Individu Akhir		
Predikat Individu	Batas Bawah	Batas Atas
Istimewa	3,51	4,00
Sangat Baik	3,01	3,50
Baik	2,51	3,00
Cukup	2,01	2,50
Kurang	0,00	2,00

Sumber : Data Internal SDM PT Pegadaian, diolah 2024



Sumber : Data Internal SDM Operasional, diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3. Petunjuk Pelaksanaan Performance Management System (PMS) Individu Nomor 201/SE/2024 Sehubungan dengan diberlakukannya Peraturan Direksi Nomor 63 Tahun 2024 perihal pedoman Implementasi *performance management system* (PMS) Individu, maka didapatkan informasi bahwa karyawan dengan predikat kinerja individu yang batas bawah yang dilaksanakan sebagai bagian dari *performance management system* (PMS).

Penulis tidak menemukan adanya teori yang secara eksplisit menyatakan bahwa usia seseorang secara langsung dan mekanis memengaruhi gaya kepemimpinannya. Namun, usia seseorang dapat memengaruhi pengalaman dan pengetahuannya. James MacGregor Burns dalam Teori Transaksional (Sariwati, 2019), atau Fred Friedler dalam Teori Kontingensi (Adeoye, 2021), secara implisit mengakui bahwa faktor-faktor seperti pengalaman, pengetahuan, dan kemampuan memainkan peran penting dalam gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, seiring bertambahnya usia, seseorang mungkin memiliki lebih banyak pengalaman, wawasan, dan pemahaman tentang cara mengelola orang dan situasi dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat memengaruhi gaya kepemimpinan mereka. Komposisi tim manajemen dengan perbedaan usia yang cukup beragam ini, berimplikasi pada disparitas pengalaman, wawasan, dan pemahaman mereka mengenai cara memimpin dan mengelola orang, yang pada akhirnya akan membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di antaranya yang dilakukan oleh Zgrzepski (2022); Kalsoom (2022); Paais & Pattiruhu (2020); Surya, Badia, & Marlina (2019); Paoluccia (2018) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Aziz & Putra (2022); Sultan (2021); Balansa (2020); Nugroho (2018) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Pham (2022); Suaiba (2021); Shahzadi (2020); Nzewi (2020); Cote (2019); Sari (2019); Olusadum & Anulika (2018); Abdullah (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Cahya, Ratnasari, & Putra (2021); Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Luhur (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Ragional Kantor Wilayah III Dan Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Ragional Wilayah III dan cabang Palembang?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Ragonal Wilayah III dan cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Ragonal Wilayah III dan cabang Palembang.
2. Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Ragonal Wilayah III dan cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran serta masukan kepada perusahaan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Ragonal Wilayah III dan cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis sehingga dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ataupun penelitian tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, Vol. 1 (1), 82–94.
- Adhitya, W. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Journal of Accounting and Management*, Vol. 3 (1).
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Nusantara*, Vol. 18, 139–150.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 4 (3)(ISSN 2656-274x), 516–527.
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. PT.Pegadaian (persero)*
- Arif, S., & Akram, A. (2022). Transformational Leadership and Organizational Performance. *Seisense Journal of Management*, Vol. 1 (3).
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (2).
- Balansa, F., Lengkong, V. P. K., & Hasan, A. Bin. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 (3)(ISSN 2303-1174), 4555–4564.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, ISSN: 2502-1818.
- Cote, R. (2019). Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference? *Journal of Lindenwood University*.
- Dopas, A., Sumual, T., & Tumiwa, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Samudra Mandiri Sentosa Bitung Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.

- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 1 (4)*, 725–735.
- Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational Leadership for Organizational Change in The Lebanese Public Sector. *Problems and Perspectives in Management Journal, Vol. 17*.
- Hartadi, Agung. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2(1)*: 14–19.
- Humaniora, Jurnal Sosial. 2024. “DOI: <https://doi.org/10.55606/Inovasi.V3i1.2681> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Problem Solving Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya Surakarta Talitha Elvina Desiana.” 3(1).
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management, Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Kalsoom, Z., Khan, M. A., & Zubair, S. S. (2022). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters, Vol. 8 (3)*(ISSN 2224-6096).
- Kiruja, & Mukuru, E. (2020). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics, Vol 2 (4)*(ISSN: 2278-3369), 73–82.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta. Penebar Swadaya Group. Kujipers, E., Kojj, D., Van Woerkom, M. 2020. Align Your Job with Yourself: The Relationship Between a Job Crafting Intervention and Work Engagement, and the Role of Workload
- Lai, F.-Y., & Tang, H.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage International Journal, 1–11*.
- Leman, S., Ramly, M., & Mapparenta. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, Vol. 9 (1)*.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., & Ali, A. M. (2019). Influence of Transformational Leadership on Employees’ Work Behavior in Sustainable Organizations. *Sustainability Journal, Vol. 11*, 1–21.

- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE, Vol 6*, 327 – 344.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 8 (4)*(ISSN: 1303-1174), 1398 – 1407.
- McClelland. (2018). *Entrepreneur Behaviour and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. NetMBA.com
- Mfinanga, A. S. (2018). Assessing The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regularoty Boards: A Case Study of The Tanzania Commission For Universities. *Journal University of Tanzania*.
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. 17*.
- Muaja, A., Tawal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 10*(ISSN 2303-1174), 327–339.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5 (2)*(ISSN: 2599-3410).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 20*.
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2020). Physical Work Environment and Employee Performance Selected Brewing Firm in Anambra State Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA), Vol 4 (2)*(ISSN: 2346-724X (P)).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy, Vol 9 (1)*(ISSN 1923-3965).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol 7 (8)*(ISSN: 2288-4637),

- Pane, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, Vol. 4 (2).
- Paoluccia, N., Dimas, I. D., & Zappalà, S. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 34, 135–144.
- Pham, T.-V., Huang, Y.-F., & Do, M.-H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 9 (1)(ISSN: 2288-4637), 399–408. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no1.0399>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, D. P. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sosial Dan Sains*.
- Sari, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Shafi, M., Zoya, & Lei, Z. (2020). The Effects of Transformational Leadership on Employee Performance: Moderating Role of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*, Vol. 25, 166–176.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2020). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol 6(ISSN 2222-1905).
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, Vol. 5 (3).
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Rita, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, Vol. 5 (3).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *Yume Journal of Management*, Vol. 4 (2)(ISSN: 2614-851X), 340 – 354.

- Surya, D. S., Badia, P., & Marlina, W. (2019). The Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in PT Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, Vol. 9 (8)(ISSN: 2250-3153), 222–238. <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.09236>
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tuhti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, Vol 1 (1), 61–69.
- Wahjosumidjo (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Raja grafindo Persada* Jakarta 14240
- Wei, L., & Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Journal Sustainability*, Vol. 11.
- Wicaksono, W., Suyatin, Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5 (1)(ISSN: 2581-2769).
- Zgrzepski, S. J. (2022). Examining The Relationships Between Leadership Styles, Employee Job Satisfaction and Employee Decision Making Self Efficacy During A Crisis in The Mid-Atlantic Hotel Industry. *Journal Donald Tapia School of Business*.
- Zulkifli, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Agama. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, Vol. 2 (1)(ISSN: 2807-8438), 227–238.