

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR
CABANG PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :
ALEX FIRNANDO
01011382126147
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Alex Firando

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126147

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 14 Mei 2025


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
KANTOR CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Alex Firnando
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 mei 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

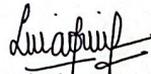
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 juni 2025

Dosen Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Dosen Penguji



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alex Firmando

NIM : 01011382126147

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan kantor cabang Palembang”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.

Penguji : Lina Dameria siregar ,S.E., M.M

Tanggal Ujian : Selasa 27 mei 2025

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

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

Palembang, 27 mei 2025



Alex Firmando

NIM. 01011382126147

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada satupun musibah (cobaan) yang menimpa seorang muslim berupa duri atau yang semisalnya, melainkan dengannya Allah akan mengangkat derajatnya atau menghapus kesalahannya."

(HR. Muslim)

Skripsi ini Kupersembahkan untuk:

- **Universitas Sriwijaya**
- **Kedua Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Alamamaterku**
- **Orang-Orang terdekat yang selalu mendukung dan memotivasi hingga saat ini**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantong Cabang Palembang”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umat muslim yang mengikuti ajaran hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerja sama dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 24 April 2025

Penulis

Alex Firnando

Nim. 01011382126147

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT. Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar semata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, melainkan bantuan tulus dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT dengan segala karunia, berkat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
2. Keluarga saya terutama Ayah dan Ibu yang selalu mendukung, mengingatkan, dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing saya, yang selalu memberikan saya saran, masukan, serta mengedukasi selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai dosen penguji saya,

yang selalu memberikan saya saran, masukan, serta mengedukasi selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu dosen, Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan ilmu, pengalaman, nasihat, motivasi, dan inspirasi selama masa perkuliahan.
8. Seluruh admin, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi sulono yang telah banyak membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan.
9. Mahasiswa seperjuangan Manajemen Angkatan 2021, Terima kasih atas segala bentuk kebersamaan yang telah menguatkannya, Khusus nya kepada Rohaya Dwi Maharani.
10. Sahabat terdekat Fahmi, m.rizky ari wardana, degi ramanda, ashari saputra
Terimakasih telah menjadi tempat berbagi cerita, tawa, dan semangat.

Palembang, 24 April 2025

Penulis,

Alex Firnando

Nim. 01011382126147

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang

Oleh :

Alex Firnando¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling dengan jumlah responden sebanyak 41 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang, serta variabel Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, BPJS Ketenagakerjaan, Manajemen SDM

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

The Effect of Directive Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan, Palembang Branch Office

By :

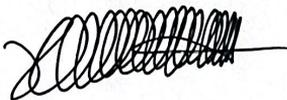
Alex Firnando¹, Muhammad Ichsan Hadjri², Lina Dameria Siregar³

This study aims to analyze the effect of directive leadership style and work motivation on employee performance at the BPJS Ketenagakerjaan Palembang Branch Office. The research employed a quantitative approach. The sampling technique used was total sampling, involving 41 employee respondents. Primary data were collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis indicate that the directive leadership style variable (X1) has a significant positive effect on employee performance (Y) at the BPJS Ketenagakerjaan Palembang Branch Office. Similarly, the work motivation variable (X2) also has a significant positive effect on employee performance (Y) at the same institution.

Keywords: Directive Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, BPJS Ketenagakerjaan, Human Resource Management

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

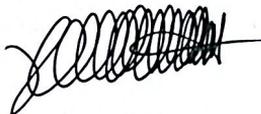
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Alex Firnando
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126147
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tensis-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Alex Firnando
NIM : 01011382126147
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/ Tanggal Lahir : Balian Makmur, 24 Februari 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Lintas Timur Kelurahan Tugu Jaya, Kab. OKI
Email : alfirnando24@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 1 Tugu Agung
SMP : SMP Negeri 6 Tugu Agung
SMA : SMA Negeri 2 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1) Manfaat Teoritis	14
2) Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Direktif.....	15
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.4 Kinerja karyawan.....	22
2.2 Hubungan antara variabel	23
2.3 Penelitian Terdahulu	34
Sumber: <i>Dari berbagai sumber dan referensi yang diolah</i>	39
2.4 Kerangka Konseptual	40
2.5 Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	42
3.2 Rancangan Penelitian	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.3.1 Jenis Data	43
3.3.2 Sumber Data	43
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.4.1 Populasi Penelitian	44
3.4.2 Sampel Penelitian	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Teknik Analisis Data	46
3.6.1 Uji Instrumen	46
3.6.2 Uji Validitas	46
3.6.3 Uji Reliabilitas	47
3.6.4 (<i>Method of Successive Interval/MSI</i>)	47
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	49
3.6.6 Uji Regresi Linear Berganda	51
3.6.7 Uji f (Simultan)	52
3.6.8 Uji t (Parsial)	52
3.6.9 Koefisien Determinasi (R ²)	53
3.6.10 Uji Koefisien Korelasi (r)	53
3.6.11 Definisi Operasional	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang ..	60
4.2 Hasil Penelitian	60
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	60
4.3 Uji Instrumen	66
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	69
4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	70
4.5 Uji Asumsi Klasik	79
4.5.1 Uji Normalitas	80
4.5.2 Uji Multikolinearitas	84

4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	86
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda	89
4.7	Uji Hipotesis.....	92
4.7.1	Uji F	92
4.7.2	Uji t.....	93
4.7.3	Koefisien Determinasi.....	96
4.8	Pembahasan	98
4.8.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang	99
4.8.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		106
5.1	Kesimpulan.....	106
5.2	Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....		108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rincian Posisi dan Jumlah Personel Eksisting di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang	7
Tabel 1.3 Data Ketidakhadiran Karyawan Tanpa Keterangan di BPJS Ketenagakerjaan	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Interpretasi Interval Korelasi dan Koefisien Korelasi	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional	55
Tabel 4.1 Deskripsi Usia Responden	61
Tabel 4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	64
Tabel 4.4 Deskripsi Lama Bekerja Responden	66
Tabel 4.5 Deskripsi Divisi dan Jabatan Responden	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	75
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)	78
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.11 Hasil Kolmogro-Smirnov Test	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	93
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (F)	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (T)	100
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang..	59
Gambar 4.2 Plot Normalitas	86
Gambar 4.3 Histogram Normalitas.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	117
Lampiran 2. Identitas RespondenKaryawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Palembang.....	125
Lampiran 3. Hasil Skala Likert Variabel X1	126
Lampiran 4. Hasil Skala Likert Variabel X2	127
Lampiran 5. Hasil Skala Likert Variabel Y	128
Lampiran 6. Hasil SPSS Versi 26.....	129
Lampiran 7. r tabel.....	144
Lampiran 8. t tabel	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab, dan memiliki berbagai latar belakang pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan serta kemajuan secara bersama-sama. (Marlina et al., 2024).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan, yang sebelumnya dikenal sebagai Jamsostek, resmi berganti nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan lima program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM). Dengan demikian, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai pelaksana undang-undang jaminan sosial ketenagakerjaan, memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat melalui program-program tersebut. (Pradani et al., 2023)

BPJS Ketenagakerjaan adalah lembaga negara yang berperan penting dalam menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Dengan visi untuk menjadi "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia,

terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan," (Hasyim et al., 2023).

BPJS Ketenagakerjaan telah mencanangkan misi untuk melindungi, melayani, dan menyejahterakan pekerja dan keluarga, serta memberikan rasa aman, mudah, dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta. Dengan cakupan yang dicapai sampai saat ini, maka BPJS Ketenagakerjaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Jumlah karyawan yang memiliki kinerja baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di tingkat global.

Pada peningkatan kinerja karyawan, menangani isu kepuasan kerja menjadi sangat penting dan memerlukan keterlibatan aktif seorang pemimpin—sumber daya utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, serta pertumbuhannya, sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan, sementara motivasi kerja yang tinggi bisa meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan (Adriyanti, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan” yang dilakukan oleh (Andriani, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan motivasi secara simultan

memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja Karyawan. Berikut merupakan tabel rincian posisi dan jumlah personel eksisting di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

Tabel 1.1 Rincian posisi dan jumlah personel eksisting di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang

Uraian Jabatan	Personil Existing
Kepala	1
Petugas Pemeriksa Cabang	1
Bidang Kepesertaan KSI	7
- Kepala Bidang	1
- <i>Account Representative</i>	5
- Petugas Administrasi Peserta	1
Bidang Kepesertaan Progsus	8
- Kepala Bidang	1
- <i>Account Representative</i>	6
- Petugas Administrasi Peserta Khusus	1
Bidang Pelayanan	10
- Kepala Bidang	1
- Manager Kasus	3
- Penata Pelayanan	6
- CSO	5
Bidang Pengendalian Operasional	5
- Kepala Bidang	1
- Penata Pengendalian & Risiko	1
- Penata Operasional	2
- Penata Keuangan	1
Kacab Kelas 4 Banyuasin	7
- Kepala	1
- <i>Account Representative</i> Perwakilan	3
- Penata Pengendalian Operasional	1
- Penata Pelayanan	2
Total	41

Sumber : Data Laporan tahunan BPJS ketenagakerjaan di kantor cabang Palembang, tahun 2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang disarankan untuk setiap posisi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang

Palembang berdasarkan empat dimensi gaya kepemimpinan menurut (Robbins et al., 2019) yaitu Kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Berorientasi Prestasi. Gaya kepemimpinan ini disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing jabatan untuk memastikan efektivitas kerja dan pencapaian target. Gaya kepemimpinan direktif ditandai dengan komunikasi yang terstruktur dan jelas. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengartikulasikan ekspektasi secara presisi, memberikan panduan operasional yang rinci, serta menunjukkan metode kerja yang efisien. Kepemimpinan direktif sebaiknya diterapkan pada posisi yang bersifat administratif dan operasional, seperti Petugas Administrasi, Penata Keuangan, dan Penata Pengendalian dan Risiko. Gaya ini menekankan arahan yang jelas dan pengawasan ketat untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan sesuai standar dan prosedur yang ditetapkan. Gaya ini penting untuk menghindari kesalahan dan menjaga efisiensi di bidang-bidang yang memerlukan ketepatan tinggi.

Dimensi berikutnya adalah kepemimpinan suportif, Gaya ini menekankan pada pembangunan hubungan interpersonal yang positif. Pemimpin suportif bersikap ramah, berempati terhadap kebutuhan personal dan profesional bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Kepemimpinan Suportif cocok untuk peran-peran yang membutuhkan interaksi langsung dengan peserta, seperti *Account Representative* dan Penata Pelayanan. Gaya ini menekankan pada dukungan, motivasi, dan pendekatan personal untuk meningkatkan kenyamanan peserta dalam menggunakan layanan BPJS. Dengan pendekatan suportif,

karyawan merasa didukung dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam melayani peserta dan perusahaan.

Ketiga yaitu kepemimpinan parsipatif, kepemimpinan ini melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif mendorong kontribusi ide dari bawahannya, mempertimbangkan masukan mereka, dan memberikan otonomi terbatas dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan Partisipatif sebaiknya diterapkan pada jabatan Kepala Bidang di Bidang Pelayanan. Karena mengelola tim besar, gaya ini melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait dengan peningkatan kualitas layanan. Dengan melibatkan anggota tim, gaya ini mempromosikan kolaborasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen tim.

Pemimpin tertinggi, seperti Kepala Kantor dan Kepala Bidang berfokus pada pencapaian target dan hasil maksimal, mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka menggunakan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan tinggi, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk mencapai prestasi sesuai visi organisasi.

Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung mengarah pada kepemimpinan direktif. Dalam kepemimpinan direktif, pemimpin memberikan arahan yang jelas dan menetapkan ekspektasi yang spesifik kepada karyawan, serta mengawasi mereka secara ketat dalam pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan ini memiliki

keuntungan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan pelaksanaan tugas yang konsisten. Namun, perlu dicatat bahwa gaya ini juga dapat membatasi kreativitas dan inisiatif karyawan (Robinson, 2022).

Penulis melakukan survei dengan menggunakan kuisisioner memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. Kuisisioner ini disusun untuk mengevaluasi pandangan karyawan terhadap gaya kepemimpinan di tempat kerja. Beberapa pertanyaan dalam kuisisioner tersebut meliputi: 1) Seberapa sering pemimpin Anda memberikan instruksi yang jelas terkait tugas Anda?, 2) Apakah Anda merasa bahwa pemimpin Anda mengawasi pekerjaan Anda dengan ketat?, 3) Bagaimana cara pemimpin Anda dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan tim?, 4) Apakah Anda merasa bahwa kreativitas Anda dibatasi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan?

Hasil kuisisioner yang dilakukan hanya terhadap 20 karyawan. Hasil menunjukkan beberapa temuan penting terkait kepemimpinan di tempat kerja. Sebanyak 80% karyawan merasa bahwa pemimpin mereka memberikan instruksi yang jelas, menandakan bahwa komunikasi yang baik menjadi salah satu kekuatan dalam tim. Namun, 70% karyawan juga setuju bahwa pemimpin mereka mengawasi pekerjaan mereka secara ketat, yang dapat menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman. Selain itu, 60% karyawan mengungkapkan bahwa keputusan yang diambil oleh pemimpin sering tidak melibatkan partisipasi tim, menunjukkan adanya potensi kurangnya kolaborasi. Di sisi lain, 55% karyawan merasa bahwa kreativitas mereka terhambat oleh pendekatan kepemimpinan yang

diterapkan, yang menunjukkan perlunya penyesuaian dalam gaya kepemimpinan untuk mendorong inovasi dan keterlibatan tim yang lebih besar.

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang cenderung direktif. Sebagian besar karyawan merasa instruksi yang diberikan jelas dan pengawasan dilakukan secara ketat. Namun, kurangnya partisipasi tim dalam pengambilan keputusan dan terbatasnya ruang untuk kreativitas menunjukkan adanya kebutuhan untuk penyesuaian. Menggabungkan elemen kepemimpinan suportif dan partisipatif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kolaboratif, dan inovatif bagi karyawan.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang

No	Penilaian kinerja	Jumlah Karyawan (Orang)									
		2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
1.	Sangat baik	6	14,63%	9	21,95%	7	17,07%	8	19,51%	9	21,95%
2.	Baik	30	73,17%	25	60,98%	24	58,54%	20	48,78%	18	43,90%
3.	Cukup	5	12,20%	6	14,63%	8	19,51%	10	24,39%	11	26,83%
4.	Kurang	0	0	1	2,44%	2	4,88%	3	7,32%	3	7,32%
5.	Sangat Kurang	0	0								
	Total	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%

Sumber : SDM BPJS ketenagakerjaan di kantor cabang Palembang tahun 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi dan pergeseran kualitas kinerja karyawan di berbagai kategori. Kategori "Sangat Baik" menunjukkan fluktuasi selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2024, kategori ini kembali mencapai persentase tertinggi sebesar 21,95%, menyamai

capaian tahun 2021. Hal ini mencerminkan adanya perbaikan atau keberhasilan dalam mempertahankan karyawan tertentu di tingkat performa optimal. Namun, peningkatan ini masih belum mencerminkan perbaikan yang merata di seluruh organisasi, mengingat sebagian besar karyawan tetap berada di kategori yang lebih rendah. Peningkatan ini dapat menjadi indikasi keberhasilan sebagian program peningkatan kinerja, meskipun cakupannya terbatas.

Kategori "Baik" mengalami penurunan drastis selama lima tahun terakhir, dari 73,17% pada tahun 2020 menjadi hanya 43,90% pada tahun 2024. Penurunan ini menandakan bahwa jumlah karyawan yang mampu mempertahankan performa pada tingkat baik semakin berkurang. Kondisi ini perlu menjadi perhatian utama, karena kategori ini mencerminkan mayoritas karyawan yang sebelumnya stabil dalam kontribusi kerja mereka. Menurut Robbins & Judge (2017), penurunan ini kemungkinan dipengaruhi oleh menurunnya motivasi, meningkatnya beban kerja, atau kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kategori "Cukup" mengalami peningkatan yang signifikan dari 12,20% pada tahun 2020 menjadi 26,83% pada tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari kategori "**Baik**" mulai menunjukkan penurunan kualitas kinerja. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya pelatihan dan pengembangan yang memadai. Menurut Osman & Hermawati (2022), pemenuhan kebutuhan karyawan di tempat kerja, baik dalam

bentuk penghargaan, komunikasi, maupun pengembangan karier, adalah kunci untuk menjaga kinerja tetap stabil atau meningkat.

Kategori "Kurang" mengalami kenaikan hingga tahun 2023, tetapi tetap stabil pada angka 7,32% pada tahun 2024. Stabilitas ini menunjukkan bahwa karyawan di kategori ini belum berhasil ditingkatkan kinerjanya, meskipun tidak ada tambahan karyawan baru yang masuk ke kategori ini pada tahun 2024. Namun, stabilitas ini tetap menjadi tantangan serius karena kategori ini mencerminkan potensi penurunan produktivitas yang lebih parah jika tidak ditangani dengan intervensi yang tepat. Menurut Hamid et al. (2023), rendahnya motivasi kerja sering kali menjadi penyebab utama penurunan kinerja yang signifikan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya pola pergeseran kinerja yang mengarah pada penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang, meskipun ada perbaikan di beberapa kategori. Peningkatan pada kategori "Sangat Baik" menunjukkan potensi yang masih bisa dimanfaatkan, tetapi penurunan signifikan pada kategori "Baik" dan peningkatan pada kategori "Cukup" mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan mengalami penurunan konsistensi dalam kinerja mereka. Tren ini perlu mendapat perhatian serius dari manajemen, terutama dalam menciptakan strategi komprehensif untuk meningkatkan motivasi dan performa kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja, manajemen dapat mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan (Hamid et al., 2023).

Di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Palembang, rendahnya motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari fenomena absensi yang meningkat, di mana banyak karyawan tidak hadir tanpa keterangan selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh, persentase ketidakhadiran tanpa keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.3. Data Ketidakhadiran Karyawan Tanpa Keterangan di BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Total Karyawan	Ketidakhadiran Tanpa Keterangan	Persentase Ketidakhadiran
2021	41	3	7.32%
2022	41	6	14.63%
2023	41	10	24.39%
2024	41	12	29,27%

Sumber : Data Laporan tahunan BPJS ketenagakerjaan di kantor cabang Palembang

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa data terkait ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan di BPJS Ketenagakerjaan selama empat tahun terakhir. Total Karyawan mengacu pada jumlah karyawan yang tercatat, sementara Ketidakhadiran Tanpa Keterangan adalah jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa izin atau keterangan yang jelas. Persentase Ketidakhadiran dihitung dengan membagi jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dengan total karyawan, lalu dikalikan 100. Berdasarkan data, pada tahun 2021 terdapat 3 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dengan persentase 7,32%. Tahun 2022, ketidakhadiran meningkat menjadi 6 karyawan atau 14,63%. Pada tahun 2023, jumlahnya kembali naik menjadi 10 karyawan dengan persentase 24,39%. Pada tahun 2024, ketidakhadiran tanpa keterangan kembali meningkat menjadi 12 karyawan dengan persentase 29,27%. Tren peningkatan yang konsisten selama empat tahun ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam motivasi kerja karyawan yang

perlu dianalisis lebih mendalam. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kondisi kerja yang kurang mendukung, atau kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan karyawan kemungkinan menjadi penyebab utama. Oleh karena itu, langkah strategis, seperti survei kepuasan kerja, program penghargaan, atau pelatihan kepemimpinan, dapat menjadi solusi untuk mengurangi ketidakhadiran tanpa keterangan dan meningkatkan keterlibatan serta motivasi kerja karyawan.

Beberapa penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan direktif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Putra et al., 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada pemberdayaan karyawan juga disebutkan sebagai kunci keberhasilan. Namun, beberapa penelitian menyajikan hasil yang berbeda. Misalnya, penelitian oleh (Efhendy et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan direktif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga variasi dalam gaya kepemimpinan direktif tidak cukup kuat untuk memengaruhi perubahan kinerja Karyawan. Kesenjangan penelitian terlihat dalam perbedaan hasil antara studi yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan studi yang menemukan sebaliknya. Ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi konteks

spesifik di mana gaya kepemimpinan mungkin lebih berpengaruh. Terlebih, dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, gaya kepemimpinan yang lebih direktif tampaknya lebih dominan, namun dampaknya terhadap kinerja karyawan belum dieksplorasi secara mendalam.

Penelitian Osman & Hermawati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, terutama yang didorong oleh insentif, promosi, dan pengakuan, mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai dorongan internal adalah salah satu penentu penting kinerja dalam banyak organisasi. Sebaliknya, penelitian oleh Eka Wahyudi & Zaki (2022) menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ketika dianalisis secara terpisah. Namun, ketika dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan, motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja, melainkan harus dipadukan dengan faktor lain seperti kepemimpinan.

Terdapat gap penelitian dalam melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara kontekstual. Sementara sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi penting, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa faktor ini mungkin memerlukan kombinasi dengan variabel lain untuk menghasilkan dampak yang signifikan. Pada konteks BPJS Ketenagakerjaan, motivasi kerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan (*absenteeism*) meningkat dari tahun ke tahun,

dan hal ini dapat menunjukkan adanya masalah motivasi yang membutuhkan pendekatan lebih spesifik.

Penurunan kinerja yang terus menerus ini menandakan adanya masalah yang perlu diteliti lebih lanjut, seperti pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk melakukan intervensi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat relevan untuk membantu BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Fenomena ini memunculkan pertanyaan menarik yaitu seberapa besar sebenarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Untuk mengeksplorasi isu tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian, yang akan dituangkan dalam skripsi berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan direktif mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang?
2. Apakah variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berpotensi menjadi sumber informasi berharga bagi para akademisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang tertarik mengeksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi yang berharga bagi manajemen BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan dan strategi motivasi kerja. Lebih luas lagi, hasil studi ini dapat menjadi referensi bagi berbagai perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia, mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, F. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Alanazi, Ratyana, T., Alharthey, Khalaf, B., & Rasli, A. (2013). Overview Of Path-Goal Leadership Theory. *Jurnal Teknologi (Sciences And Engineering)*, 64(2), 49–53. <https://doi.org/10.11113/jt.v64.2235>
- Andriani, K. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN DIREKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SORONG SELATAN. Volume XVI.*
- Arif, M., & Numaningsih. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Edukasi: Journal Of Educational Research*, 2(2), 1052–1065.
- Bans Akutey, A. (2021). The Path-Goal Theory Of Leadership. *Academia Letters*, April. <https://doi.org/10.20935/Al748>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i1.4581>
- Dahliah, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. (*CESJ*) *Center Of Economic Students Journal*, 2(3), 204–218. <http://repository.umi.ac.id/878/1/450-Article-Text-1539-1-10-20200612.Pdf>
- Demen, S., Nugroho, & Tatan. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT. PINTAR PEMENANG ASIA. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 9(2).
- Dharma, R. A., & Susilawati. (2024). Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(6), 735–738.
- Dimas, & Yuwono, I. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUNCAK JAYA SAMUDRA PEMALANG)*. 1(11).
- Efhendy, H., Mantikei, B., Syamsudin, A., Kabupaten, D. K., & Raya, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal Of Environment And Management*, 2, 140–147. <https://E-Journal.Upr.Ac.Id/Index.Php/Jem>
- Gujarati, & Porter. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika. In Basic Econometrics*. Salemba Empat.
- Halim, A. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAKASSAR*. VII.
- Hamid, S. K., Mahmud, M., Ardiansyah, A., Ilato, R., & Moonti, U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Desa. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(3), 83–93. <https://doi.org/10.37479/Jebe.V1i3.21673>
- Hasyim, I., Kamase, J., & Serang, S. (2023). “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sulawesi-Maluku.” *Journal On Education*, E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365, 6(01), 2704–2719. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory Of Leader Effectiveness. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 16, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Huda, M., & Riyanto, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Dan Gaya Kepemimpinan Konsultatif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Ksp Bhina Raharja Lamongan. *Journal Islamic Management*, 02(05), 35–45.
- I Dewa Made Yuda, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Fresh Frozen

- Food Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04, 1250–1266.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kusnadi, D., & Abdul. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS I PONTIANAK. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 165–175.
- Marlina, N., Kartini, I., & Rahmansyah, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2076–2090.
- Meda, T., & Indraswari, R. (N.D.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR DITJEN PERHUBUNGAN LAUT*. 408–413.
- Muthmainnah, Darmawansyah, & Dian. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PINRANG. *Hasanuddin Journal Of Public Health*, 3(1), 99–114.
- Pradani, E., Lubis, F. A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Negeri, I., & Utara, S. (2023). Peran Asuransi BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Yang Bukan Penerima Upah (BPU) Di Tanjung Morawa. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 08(30), 1135–1144.
- Puspita Puji Rahayu, & Mayasari, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apri Collection Di Kabupaten Sukoharjo. *Applied Research In Management And Business*, 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.53416/Arimbi.V2i1.79>
- Putra, D. I. M., Basalamah, M. R., & Rahmawati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 1113–1123. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20092%0Ahttp://jim>

Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/Viewfile/20092/14941

- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926–936.
- Ramli. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MALUKU TENGGARA*. XV, 118–137.
- Robbins, Stephen, & Judge, T. (2019). Organizational Behavior. In *Pearson* (Vol. 18, Issues 0134729323, 9780134729329).
- Rosi, D., & Suparman, H. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *STIE PASIM SUKABUMI. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 51.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan Dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Stephen, P. R., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan (Ed.); 15th Ed.). PEARSON.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (Ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V14i2.524>
- Sutrisno, A. M. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT NIPSEA PAINT AND CHEMICALS Di JAKARTA)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5626>

- Viktor, Yustina, & Leonardus. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5610466>
- Widiasworo. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Araska.
- Yoel Octobe Purba. (2021). Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan. *Widini Bhakti Persada Bandung*, 01(02), 3–26.