

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Divisi Dokumen Kontrol PT. Agro Jabar

Thessa Triastuti¹
Universitas Nusa Putra –Indonesia
Thessa.astuti@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership and motivation on employee performance, with organizational culture as an intervening variable. This study was conducted on employees of the document control division at PT Agro Jabar. The research method used is quantitative with multiple regression approach to test the relationship between variables. The results showed that leadership has a significant influence on employee performance with a significance value of 0.040 (< 0.05). In contrast, motivation has no significant effect on employee performance with a significance value of 0.694 (> 0.05). Organizational culture is proven to have a significant influence on employee performance with a significance value of 0.004 (< 0.05). The R Square test shows that leadership, motivation, and organizational culture together explain 41.5% of the variation in employee performance, while 58.5% is influenced by other factors outside of this research model. These findings indicate that effective leadership and strong organizational culture play an important role in improving employee performance. Therefore, companies need to strengthen leadership and build a positive organizational culture to create a productive and highly competitive work environment.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan pada karyawan divisi dokumen kontrol di PT Agro Jabar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($< 0,05$). Sebaliknya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,694 ($> 0,05$). Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$). Uji R Square menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 41,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang positif guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan,

LATAR BELAKANG

Dalam lanskap bisnis global dan kompetitif saat ini, meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi yang mencari keunggulan kompetitif. Manajemen kinerja karyawan yang efektif melibatkan penetapan tujuan yang jelas, mengevaluasi kinerja, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Rahman & Hermina, 2025). Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan; kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang meningkatkan keterlibatan dan produktivitas (Musa et al., 2024). Selain itu, memahami teori motivasi kerja, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi yang meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Kalaivani & Subramanian, 2024). Menerapkan sistem penilaian kinerja yang kuat dapat lebih mengidentifikasi area untuk perbaikan dan memfasilitasi umpan balik reguler, sehingga meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja (Marhendra & Wahyuningtyas, 2025). Akhirnya, strategi keterlibatan karyawan yang efektif, termasuk program pengakuan dan penghargaan, sangat penting untuk menumbuhkan tenaga kerja yang berkomitmen yang selaras dengan tujuan organisasi (Banu et al., 2024). Bersama-sama, faktor-faktor ini menciptakan pendekatan komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan yang kompetitif.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membina lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional, khususnya, menginspirasi dan memberdayakan karyawan, menyelaraskan aspirasi mereka dengan visi organisasi, yang meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Musa et al., 2024). Selain itu, program pengembangan kepemimpinan yang berfokus pada pelatihan dan pendampingan dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dan membuat keputusan, lebih lanjut mendukung keterlibatan dan kinerja karyawan (Sharma et al., 2025). Budaya organisasi yang positif, dibentuk oleh para pemimpin yang memodelkan perilaku yang diinginkan dan mengakui pencapaian, juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan mempromosikan inovasi (Putri et al., 2024). Selain itu, menerapkan teori motivasi, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, dapat membantu para pemimpin memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mendorong motivasi karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi (Firdaus & Muttaqin, 2024). Dengan demikian, interaksi gaya kepemimpinan yang efektif, keterlibatan karyawan, dan budaya yang mendukung sangat penting untuk keberhasilan organisasi .

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti yang disorot oleh Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasi, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk pengembangan, adalah elemen intrinsik yang meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kinerja yang optimal (Mustafakulova et al., 2024). Sebaliknya, faktor pemeliharaan, termasuk gaji dan kondisi kerja, adalah elemen ekstrinsik yang, jika tidak memadai, dapat

menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas (Yuliana et al., 2024). Motivasi yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, sementara kurangnya motivasi dapat mengakibatkan tingkat pergantian yang lebih tinggi, karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih memuaskan (Rozi et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menumbuhkan motivasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Khawaja & Karimi, 2024). Dengan demikian, mengatasi kedua jenis faktor sangat penting untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan mengurangi pergantian.

Studi tentang Divisi Dokumen Kontrol PT Agro Jabar menyoroti peran penting kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, karena mereka secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi (Samsi & Marina, 2024). Memahami teori motivasi kerja, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, dapat membantu organisasi merancang strategi motivasi yang disesuaikan yang selaras dengan kebutuhan karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Fauji & Nurhadian, 2024). Selain itu, memanfaatkan metrik kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk menilai dampak strategi ini terhadap produktivitas dan efisiensi (Getnet & Fujie, 2024). Dengan mengintegrasikan wawasan dari gaya kepemimpinan dan teori motivasi, organisasi dapat menciptakan pendekatan kohesif yang tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Fauji & Nurhadian, 2024). Pemahaman komprehensif ini sangat penting untuk mengembangkan kebijakan efektif yang mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan memang merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti kepemimpinan transformasional dan transaksional, dapat secara signifikan mempengaruhi keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional, khususnya, menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan menciptakan visi yang menarik dan menumbuhkan kepercayaan, yang meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas (Pradana & Indiyati, 2025). Selain itu, program pengembangan kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menumbuhkan keterampilan ini, memastikan para pemimpin dapat secara efektif membimbing tim mereka menuju pencapaian tujuan organisasi (Nawaz et al., 2024). Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, didorong oleh kepemimpinan yang mendukung, mengarah pada peningkatan retensi dan komitmen, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Owolabi, 2025). Dengan demikian, memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting

bagi organisasi yang bertujuan untuk berkembang dalam lingkungan kompetitif saat ini (Uripin & Mahendra, 2025).

Motivasi

Motivasi merupakan pendorong penting kinerja karyawan,. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor kebersihan dan faktor motivator, yang meliputi lingkungan kerja, insentif, dan pengakuan kinerja (Nasution et al., 2024). Lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, karena menyediakan sumber daya dan kondisi yang diperlukan untuk produktivitas (Farantika et al., 2024). Selain itu, pengakuan kinerja berfungsi sebagai motivator vital, meningkatkan moral dan dedikasi melalui penghargaan dan pengakuan atas prestasi (JANOŠIK et al., 2024). Selain itu, menawarkan peluang pengembangan karir menumbuhkan motivasi intrinsik dengan memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan maju dalam peran mereka, yang penting untuk mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi (Lakshmi et al., 2024). Dengan mengatasi faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan suasana motivasi yang mendorong karyawan untuk berjuang untuk tujuan mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara fundamental dinilai melalui berbagai metrik yang mencerminkan efektivitas individu dalam memenuhi standar organisasi. Indikator utama termasuk kualitas pekerjaan, yang mencakup ketelitian dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan kuantitas pekerjaan, mewakili output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu (Rahman & Susanto, 2024). Selain itu, ketepatan waktu sangat penting, karena mengukur kepatuhan terhadap jadwal yang ditetapkan, sementara kerja sama menyoroti kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan kolega dan pemimpin (Luthfiah, 2024). Organisasi menetapkan standar pekerjaan untuk menetapkan tolok ukur untuk indikator kinerja ini, memastikan bahwa karyawan dievaluasi secara adil dan konsisten (Saranya & Deva, 2024). Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses ini, memberikan umpan balik terstruktur tentang kekuatan dan area untuk perbaikan, pada akhirnya memandu pengembangan karyawan (Meswantri & Lukito, 2024). Dengan berfokus pada metrik ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan menumbuhkan budaya peningkatan berkelanjutan .

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan, sedangkan pendekatan kausalitas bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Divisi Dokumen Kontrol PT Agro Jabar. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden, mengingat jumlah karyawan di divisi ini masih dalam jumlah yang terjangkau untuk diteliti secara keseluruhan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Variable dalam penelitian ini menggunakan Variabel Independen (X), Kepemimpinan (X₁). Motivasi (X₂), Variabel Dependen (Z), Kinerja Karyawan (Y), Variabel Moderasi (Y), Budaya Organisasi

HASIL & PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Tabel Uji Validitas

Correlations		
	Sign	Keterangan
Kepemimpinan	0.001	Valid
Motivasi	0.000	Valid
Budaya Organisasi	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	0.000	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Hasil perhitungan dari spss 25 di ketahui bahwa semua item dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,005 , dengan demikian maka dapat dinyatakan item dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,781	4

Hasil dari perhitungan SPP diketahui nilai cronbach`s Alpha 0,781 (>0.70) dengan demikian maka item dalam penelitian ini dinyatakan Reliable dan dapat dilanjutkan dalam penelitian ini.

2. Uji F & Uji T Model 1

Tabel Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,408	2	25,704	14,844	,000 ^b
	Residual	79,653	46	1,732		

Total	131,061	48			
a. Dependent Variable: Budaya Organisasi					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan					

Nilai $F = 14,844$, $Sig. = 0,000$, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (atau 5%). yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi. Karena nilai $Sig. = 0,000 < 0,05$, maka model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini berarti variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Organisasi. Dengan kata lain, kombinasi dari kedua variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara signifikan.

Tabel Uji T Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,310	1,292		3,335	0,002
	Kepemimpinan	0,124	0,117	0,135	1,060	0,295
	Motivasi	0,399	0,091	0,557	4,386	0,000
a. Dependent Variable: Budaya Organisasi						

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

$B = 0,124$, $t = 1,060$, $Sig. = 0,295 (> 0,05)$, setiap peningkatan 1 unit dalam kepemimpinan akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0,124 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi karena nilai $Sig. 0,295 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dalam model ini, kepemimpinan secara individual tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap budaya organisasi.

2. Variabel Motivasi (X2)

$B = 0,399$, $t = 4,386$, $Sig. = 0,000 (< 0,05)$, setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0,399 unit. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Organisasi karena nilai $Sig. 0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan.

Tabel R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	0,392	0,366	1,316
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan				

Hasil perhitungan dari SPSS diketahui bahwa Nilai RSquare sebesar 0,392, dengan demikian maka pengaruhi variable Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Budaya Organisasi sebesar 39,2%, dan sisa nya di sumbangkan oleh variable lain diluar penelitian ini.

Model 2

Tabel Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,947	3	18,649	10,646	,000 ^b
	Residual	78,828	45	1,752		
	Total	134,776	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai F = 10,646, Sig. = 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). menunjukkan kekuatan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel Uji T Model 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,263	1,448		1,563	0,125
	Kepemimpinan	0,252	0,119	0,270	2,118	0,040
	Motivasi	0,043	0,109	0,059	0,397	0,694
	Budaya Organisasi	0,456	0,148	0,449	3,073	0,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Interpretasi

1. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*

B = 0,252, artinya setiap peningkatan 1 unit dalam Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,252 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. $t = 2,118$ dan $\text{Sig.} = 0,040 (< 0,05)$, berarti Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*

B = 0,043, artinya setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi hanya meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,043 unit, yang sangat kecil. $t = 0,397$ dan $\text{Sig.} = 0,694 (> 0,05)$, berarti Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model ini.

3. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*

B = 0,456, artinya setiap peningkatan 1 unit dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,456 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. $t = 3,073$ dan $\text{Sig.} = 0,004 (< 0,05)$, berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel R Square Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	0,415	0,376	1,324
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Kepemimpinan, Motivasi				

Hasil model 2 dari uji RSquare diketahui dengan nilai 0,425, dengan demikian secara bersama-sama variable Kepemimpinan, Motivasi dan budaya perusahaan memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5% dan sisa nya di sumbang kan oleh variable lain diluar penelitian ini, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variable budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap hubungan variable independen terhadap variable kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model ini. Hasil uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, serta inspirasi bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal.

Di sisi lain, hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,694 ($> 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja, dan faktor lain, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau kesejahteraan karyawan, mungkin lebih berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang strategi peningkatan motivasi agar lebih efektif dalam mendukung produktivitas. Sementara itu, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$). Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memperkuat nilai-nilai kerja sama dan profesionalisme di dalam perusahaan. Dari hasil uji R Square, ditemukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 41,5% variasi dalam kinerja karyawan. Ini berarti masih terdapat 58,5% faktor lain di luar model penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, serta faktor individu dan organisasi lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan serta penguatan budaya organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memainkan peran strategis dalam mendorong kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi melalui kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta penerapan nilai-nilai perusahaan secara konsisten. Selain itu, perusahaan juga harus mengevaluasi dan mengembangkan strategi motivasi yang lebih tepat agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Daftar Pustaka

- Banu, S. R., Thulasi, V., Biswas, R., Kumar, S., Rana, P., & Sasikala, P. (2024). *Role of Human Resource Management In Improvement of Employee Performance*. 333–337. <https://doi.org/10.1201/9781003596721-72>
- Farantika, E. D., Maulida, D. N., Lestari, T. W., Azzahra, E. Y., Ghifari, I. M., Widya, A. N., Quratul'ain, S., & Sunarti, S. (2024). *Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi*. 1(4), 108–119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Fauji, H. H., & Nurhadian, A. F. (2024). *Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 18(1), 64–70. <https://doi.org/10.55208/jebe.v18i1.564>

- Fauji, H. H., & Nurhadian, A. F. (2024). *The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 18(1), 64–70. <https://doi.org/10.55208/my0a2y07>
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Sebab Munculnya, Sifat, dan Tipe Pemimpin*. *Student Research Journal*, 2(6), 150–161. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1634>
- Getnet, D., & Fujie, A. T. (2024). *Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation, on Employees' Performance*. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i6.606>
- JANOŠIK, M., ĐUKIĆ, T., & Mladenovic, M. (2024). *Evaluating the impact of motivation factors on employee organizational behavior using the piprecia s method*. *Journal of Process Management. New Technologies*, 12(3–4), 13–29. <https://doi.org/10.5937/jpmnt12-52003>
- Kalaivani, K., & Subramanian, V. (2024). *An impact of employee motivation on organizational performance: a special reference with car dealership industries*. 606–608. <https://doi.org/10.4324/9781003606642-134>
- Khawaja, S., & Karimi, H. (2024). *Exploring Factors Influencing Work Productivity: A Qualitative Case Study of Employee Motivation and Leadership Practices*. 141–155. <https://doi.org/10.9734/bpi/bmerp/v4/1146>
- Lakshmi, M., Varalakshmi, D. T., & Ahmed, M. (2024). *Impact of Employee Motivation on Organizational Growth*. *Deleted Journal*, 2(05), 1633–1636. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2024.0228>
- Luthfiah, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 99–106. <https://doi.org/10.29313/jra.v4i2.5151>
- Marhendra, A., & Wahyuningtyas, R. (2025). *The Effect of Leadership Style and Employee Motivation on Employee Performance of Pt. Indotoko Pangan Makmur*. *Enrichment*, 2(10). <https://doi.org/10.55324/enrichment.v2i10.276>
- Meswantri, M., & Lukito, D. (2024). *Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Berdasarkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(6), 1908–1913. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i6.2248>
- Musa, M., Angriani, R., Akadji, I., Syamsinah, S., & Wahdah, G. F. (2024). *Strategies to Improve Employee Performance through Effective Leadership and a Healthy Culture*. *West Science Business and Management*, 2(04), 1280–1286. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i04.1530>
- Musa, M., Angriani, R., Akadji, I., Syamsinah, S., & Wahdah, G. F. (2024). *Strategies to Improve Employee Performance through Effective Leadership and a Healthy Culture*.

West Science Business and Management, 2(04), 1280–1286.
<https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i04.1530>

Mustafakulova, S., Asrorova, A., & Ибрагимов, К. М. (2024). How to Improve Employee Motivation and Productivity. <https://doi.org/10.20944/preprints202412.0959.v1>

Nasution, H., Saputra, A. I., Susanti, E. N., & Azis, D. A. (2024). The influence of teamwork, work culture, morale and motivation on employee performance at pt. pegaunihan technology indonesia batam. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v4i1.538>

Nawaz, M., Kanwal, Z., Khan, A., & Ibrahim, I. (2024). Exploring the Influence of Leadership Styles on Employee Engagement: The Mediating Role of Psychological Empowerment, Organizational Culture, and Job Satisfaction, and the Moderating Impact of Agile HR Practices. *Journal of Social & Organizational Matters*, 3(4), 437–456. <https://doi.org/10.56976/jsom.v3i4.151>

Owolabi, T. J. (2025). Impact of Leadership Styles on Employee Engagement in Nigeria's Oil and Gas Industry: A Quantitative Analysis. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VIII(XII), 2721–2741. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.8120228>

Pradana, A., & Indiyati, D. (2025). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Engagement at PT. Dayamitra Telekomunikasi, Tbk. (Study of Mitratel Employees). *International Journal of Current Science Research and Review*, 08(01). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v8-i1-42>

Putri, H., Sari, P. N., & Belo, Y. (2024). Pentingnya Kepemimpinan dalam Kesuksesan Bisnis Kewirausahaan. *Mutiara, Bau Bau/Mutiara*, 2(6), 99–113. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1802>

Rahman, N. A. A. H. A., & Susanto, H. (2024). Effects of Employee Performance on the Implementation of Total Quality Management (TQM) Tools. *Advances in Logistics, Operations, and Management Science Book Series*, 73–96. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6572-4.ch005>

Rahman, R. R., & Hermina, N. (2025). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Performance Mediated by Employee Motivation: A Study of Puskesmas in the Eastern Region of Bandung City. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 6(2), 1609–1623. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3773>

Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The influence of work motivation on employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 11(6), 264–271. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.2480>

Samsi, R. E., & Marina, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih. *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 5(1), 67–80. <https://doi.org/10.56644/adl.v5i1.110>

- Saranya, T., & Deva, S. (2024). A study on employee performance on Unique Shell Mould India Private Limited, Coimbatore. 21–24. <https://doi.org/10.4324/9781003606642-6>*
- Sharma, E., Mahendiran, S., Balasudarsun, N. L., & Agnihotri, A. (2025). Qualitative Study to Explore the Nexus Between Diverse Ledership Styles and Employee Motivation. Advances in Logistics, Operations, and Management Science Book Series, 285–318. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7175-6.ch012>*
- Uripan, K. I., & Mahendra, A. M. (2025). The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Employees Of RSUD Mojokerto District. 2(3), 269–282. <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v2i3.389>*
- Yuliana, N., Anwar, S. M., Tahier, I., & Pajariato, H. (2024). The influence of work environment and work discipline on work productivity with work motivation as a variable moderator. International Journal of Entrepreneurship and Management Practices, 7(28), 534–546. <https://doi.org/10.35631/ijemp.728038>*