
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MAHAKAM CABANG TENGGARONG

Muhammad Awal Ramadhon
Universitas Mulawarman Samarinda
awalramadhan1221@gmail.com

Abstrak:

Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam perusahaan dalam mencapai tujuan dari organisasi, sehingga peran dan fungsinya harus menjadi perhatian bagi manajemen didalam perusahaan, Perumda Tirta Mahakam Tenggarong merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan air bersih yang memiliki 40 karyawan. Dalam mengelola sumber daya Perumda Tirta Mahakam dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga akan berdampak kinerja dan pelayanan air bersih. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana dalam pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Untuk jumlah sampelnya sendiri sebanyak 40 responden dengan metode sampel jenuh. Adapun hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, Sedangkan untuk Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong

Kata kunci: Sumber daya manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Abstract:

Human resources are an important factor within the company in achieving the goals of the organization, so that its roles and functions must be a concern for management within the company, Perumda Tirta Mahakam Tenggarong is an organization engaged in clean water services which has 40 employees. In managing resources, Perumda Tirta Mahakam is demanded to improve the quality of human resources in order to create job satisfaction so that it will impact the performance and service of clean water. This study aims to determine whether there is influence of leadership style, motivation and work environment on the performance of employees of Perumda Tirta Mahakam Tenggarong. This research is a quantitative research. Where in the collection of research data using a questionnaire distributed to respondents. For the number of samples themselves as many as 40 respondents with the saturated sample method. The results of this study are that leadership style partially has a positive and significant effect on performance. Likewise, extrinsic motivation partially has no positive and significant effect on employees, while the work environment has a positive and significant effect on the performance of Perumda Tirta Mahakam Tenggarong employees.

Keywords: *Human resources, leadership style, motivation, work environment and performance*

Corresponding: Muhammad Awal Ramadhon
E-mail: awalramadhan1221@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan (Linarwati et al., 2016). Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus mampu mempunyai karyawan yang berpengetahuan tinggi dan berpenampilan menarik serta kemampuan usaha mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan bisa meningkat (Juliansyah, 2023).

Ketika perusahaan mampu mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (ARDIANI, 2019). Dengan struktur lain bahwa kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas (Akbar et al., 2022).

Perumda Tirta Mahakam Tenggaraong merupakan Perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih untuk masyarakat umum. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih, termasuk penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana. Dalam beberapa tahun ini perusahaan tersebut telah melakukan perbaikan di bidang sumber daya manusia antara lain adalah aturan kerja serta prosedur yang diberlakukan untuk para karyawan. Dengan adanya perbaikan di bidang sumber daya manusia diharapkan, mampu mempertahankan stabilitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peran, sikap dan keseriusan karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara baik demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan (Hastuti & Kasmari, 2022). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Perumda Tirta Mahakam Tenggaraong menempuh berbagai cara dengan memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Gonzales et al., 2024).

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya motivasi kerja, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Gabriella & Tannady, 2019). Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja (Nisyak & Triyonowati, 2016)

Gaya kepemimpinan adalah norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut ingin mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Agustin et al., 2019). Gaya kepemimpinan bisa cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Kafrawi Yunus, 2019). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk dapat memotivasi karyawan (Thelen et al., 2022). Pemimpin bisa mendengar ide-ide dan masukan dari para bawahan sebelum mengambil sebuah keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan rasa motivasi seseorang untuk berprestasi, (Agustin et al., 2019) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ali et al., 2015).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer (Hall et al., 2024). Beberapa

peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan (Ahlstedt et al., 2023)

Selain motivasi kerja, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja baik akan membawa dampak positif untuk karyawan dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Collie, 2023). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungandengan karyawan (Tambunan, 2018). Suatu perusahaan harus selalu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dimana lingkungan tersebut mampu membuat para karyawan untuk bekerja dengan produktif, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasar pengertian tersebut, faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja akan memberi semangat serta dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Szabó et al., 2023). Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Rohmatulloh & Satrio, 2017). Sesuai dengan penelitian (Feel et al., 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa hasil kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong belum maksimal, pemasangan air yang lambat untuk pelanggan baru, distribusi air mati, air sering kotor keluhan yang diberikan pelanggan. Hal ini disebabkan karena umur pipa yang sudah lama. Kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mahakam Tenggarong masih belum mencapai target yang maksimal, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat maka dapat dilakukan penelitian berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong” (Pak et al., 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam cabang Tenggarong (Sarwar et al., 2023). Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyelidiki pengaruh gabungan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua aspek. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman dalam bidang administrasi bisnis, khususnya dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya (Jaboob, 2023). Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada manajemen dan karyawan Perumda Tirta Mahakam cabang Tenggarong untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berkualitas, sehingga dapat memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan (R et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengumpulkan data dan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan menggunakan analisis data yang bersifat statistik. Dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bertugas di Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong, yang berjumlah 60 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposiv*. Populasi yang dapat dijadikan sampel sebanyak 40 karyawan Perumda

Tirta Mahakam cabang Tenggarong. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data kuesioner, data wawancara, studi literasi, studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yakni $2,990 > 2,020$ (Dumitriu et al., 2014). Dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, menciptakan karyawan dengan kualitas yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap karyawan sehingga menimbulkan kinerja yang baik untuk karyawan (Li et al., 2023).

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Purwani, 2020). kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zahara, 2018)

Hasil ini menjelaskan bahwa Perumda Tirta Mahakam berusaha melakukan pelayanan terbaik misalnya mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan job descriptionnya masing-masing. Dimana pada situasi tertentu pemimpin juga menekankan sikap pengawasan yang ketat dan menekankan pentingnya tugas pada karyawan, hal ini diterapkan sebagai bentuk pengawasan terhadap kinerja karyawan mengingat Perumda Tirta Mahakam sebagai kantor pelayanan yang mempunyai tugas melaksanakan pelayanan terhadap keluhan yang menuntut ketelitian karyawan dalam setiap pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Pada Karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel yakni $1,362 < 1.998$. Dengan nilai signifikansi t sebesar $0,182. > 0.05$. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap etos kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan.

motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, motivasinya akan menurun. motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Prabu & Wijayanti, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terlihat para pegawai PDAM Tirta Mahakam Tenggarong mengharapkan perusahaan memberikan penghargaan lebih kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik, para pegawai berharap penghargaan akan mendorong motivasi kinerja mereka lebih maksimal dan lebih baik lagi.

Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kurang memberikan dampak pada kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong, yang mana setiap karyawan memiliki dorongan dari diri sendiri yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Hijau Samarinda yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Putra et al., 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yakni $11.147 > 2,020$. Dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong.

lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja (Budianto & Katini, 2015). sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia et al., 2018) yang mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada perumda tirta mahakam tenggarong berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, keduanya berperan terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan di dalam instansi. Apabila lingkungan kerja fisik terpenuhi berupa tersedianya fasilitas yang menunjang pekerjaan, sirkulasi udara serta penataan warna baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik. Hal ini memberikan dukungan secara mental bagi karyawan berupa hubungan dengan rekan kerja dan jaminan rasa aman di kantor. Apabila secara mental karyawan merasa aman dan senang, kinerjanya juga akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong

Berdasarkan nilai analisis uji F diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sehingga dapat diketahui dari nilai F Tabel sebesar 2.634 sedangkan F Hitung sebesar 82.115 jika dibandingkan dengan Ftabel maka terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 > \alpha = 0,05$. artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong.

Hasil pengujian tersebut diperkuat dengan hasil kuesioner bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong. Dinilai baik oleh responden terbukti dari tanggapan yang diberikan responden mengenai indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sebagian besar dijawab setuju oleh responden. Adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Cabang Tenggarong menggambarkan bahwa kepuasan karyawan cukup baik, diantaranya disebabkan karena sebagian besar karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong meyakini bahwa pedoman kerja dan manajemen yang baik dapat menunjang kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan dari perusahaan, ada pula kebutuhan dari karyawan yang secara merata telah difasilitasi dan lingkungan kerja yang religius membuat karyawan cukup puas selama bekerja di Perumda Tirta Mahakam Tenggarong.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mahakam Tenggarong. Namun, motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Mahakam Tenggarong. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting yang secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Perumda Tirta Mahakam Tenggarong.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20–25.
- Ahlstedt, C., Moberg, L., Brulin, E., & Nyberg, A. (2023). Do illegitimate tasks matter for registered nurses' work motivation? A cross-sectional study based on a nationally representative sample of Swedish nurses. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100159>
- Akbar, R. S., Purbasari, R., & Purnomo, M. (2022). Corporate Entrepreneurship: Inovasi Net Visi Media dalam Menghadapi Digitalisasi. *Jurnal Investasi*, 8(2), 19–31.
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161–169. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0)
- ARDIANI, W. (2019). DAMPAK MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI VARIABEL KEPEMIMPINAN PADA TERMINAL PETIKEMAS DI PELABUHAN BELAWAN. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 3(3).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104348. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348>
- Dumitriu, C., Timofti, I. C., Nechita, E., & Dumitriu, G. (2014). The Influence of the Locus of Control and Decision-making Capacity upon the Leadership Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 494–499. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.086>

- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Gonzales, L. L., Matos, L., Van den Broeck, A., & Burga, A. (2024). Evidence of validity and reliability of the controlling motivational style questionnaire in the work context. *Heliyon*, 10(3), e25478. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25478>
- Hall, O. T., Rausch, J., Entrup, P., Lagisetty, P., Bryan, C., Black, L., Moreno, J., Gorka, S., Phan, K. L., & Clauw, D. J. (2024). Nociplastic Pain and Pain-Motivated Drinking in Alcohol Use Disorder. *The Journal of Pain*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpain.2024.01.332>
- Hastuti, I. L., & Kasmari, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIBERRO INDONESIA SURABAYA. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1482–1489.
- Jaboob, M. (2023). Sustaining Employees' Creativity through the Organizational Justice: The Mediating Role of Leadership Styles. *World Development Sustainability*, 100115. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wds.2023.100115>
- Juliansyah, M. R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MATAHARI DEPARTEMENT STORE ANGSO DUO JAMBI. Universitas Batanghari Jambi.
- Kafrawi Yunus, M. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Bosowa Semen*.
- Li, C., Hu, X., Wu, Y., Kee, Y. H., & Cho, H. (2023). Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. *Asian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 3(2), 137–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2023.08.004>
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia serta penggunaan metode behavioral event interview dalam merekrut karyawan baru di bank mega cabang kudas. *Journal of Management*, 2(2).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Pak, K., Kooij, T. A. M., De Lange, A. H., Van den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2023). Successful ageing at work: The role of job characteristics in growth trajectories

- of work ability and motivation to work amongst older workers. *Acta Psychologica*, 239, 104012. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104012>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117.
- Purwani, T. (2020). Peranan Sikap Mahasiswa Terhadap Gaya Kepemimpinan Direktur Akademi Manajemen Bumi Sebalu Bengkayang. *Jurnal Ekonomi Integra*, 9(2), 114–124.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10.
- R, P., Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).
- Sarwar, U., Tariq, R., Aamir, M., & Guan, Y. (2023). Comparative Analysis of Female Leadership Styles in Public and Private Sector Universities: A Study in Pakistan. *Heliyon*, 9(11), e22058. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22058>
- Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., & Frey, D. (2023). “One of these things is not like the others”: The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation. *Personality and Individual Differences*, 205, 112098. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112098>
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Thelen, P. D., Yue, C. A., & Verghese, A. K. (2022). Increasing employee advocacy through supervisor motivating language: The mediating role of psychological conditions. *Public Relations Review*, 48(5), 102253. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102253>
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 56.