

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Bengkulu)

Rizki Febrian⁽¹⁾, Sri Ekowati⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

sriekowati@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on work productivity (a case study on employees of PT. Kimia Farma Bengkulu branch). This type of research is a quantitative descriptive research. The object of this research is the employees of PT. Kimia Farma Bengkulu. The sampling method is a saturated sampling technique. The number of respondents in this study were 40 respondents. The method of data collection is using the distribution of questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis testing, namely t test and F test.

The results of this study can be concluded that the variables of leadership style and motivation have a positive and significant effect on work productivity at PT. Pharmaceutical Chemistry. Partially, the two variables of leadership style and motivation have a positive and significant influence on work productivity. The better the leadership style and the better the motivation given in accordance with the employee's work, the work productivity will increase.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada pegawai PT. Kimia Farma cabang Bengkulu). Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pegawai PT. Kimia Farma Bengkulu. Metode penarikan sampel adalah teknik *sampling jenuh*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang responden. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma. Secara parsial kedua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin baik motivasi yang diberikan sesuai dengan kerja pegawai maka produktivitas kerja akan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui Produktifitas kerja karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan produktifitas karyawan perusahaan itu. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan produktifitas atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi produktifitas kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut di beri penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan (Sunyoto, 2015) Untuk mencapai itu manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dimulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung produktivitas kerja karyawannya, karena produktifitas yang tinggi dapat selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berkerja guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang baik juga perlu dikembangkan melalui pemberian motivasi dari pimpinan agar terciptanya produktivitas kerja yang baik, dan produktivitas kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Di era saat ini harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dengan menerapkan pemberdayagunaan sumber daya manusia akan menghasilkan produktivitas yang baik. Menurut Sutrisno (2017:100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Kemudian produktivitas kerja yang tinggi akan dapat diperoleh dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan peningkatan motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Jadi permasalahan tenaga kerja yang sering dijumpai di dalam suatu perusahaan adalah mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Karyawan harus dikembangkan potensinya dan diberikan kesempatan untuk meningkatkan diri demi tercapainya produktivitas kerja yang maksimal demi kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.

Demi meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan produktivitas kerja diperlukan gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran gaya kepemimpinan yang sangat strategis penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan, mengimplementasikan strategi organisasi (Nimran, 2000). Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan sebagai para perilaku yang konsisten untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya menurut yang dipersepsikan pemimpin sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Agustin, 2009). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Dalam upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang baik maka karyawan juga perlu dikembangkan melalui pemberian motivasi. Motivasi diberikan oleh pemimpin agar karyawan mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh perusahaan (Mamduh, 2004). Oleh karena itu motivasi merupakan hal yang mendorong atau

mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan jarena adanya kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan salah satu faktor penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat menghaikkan peningkatan kerja juga bagi karyawan. Motivasi ini penting karena dengan adamy motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pemimpin dalam mengenai masalah tersebut ialah melalui serangkaian usaha sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan pada karyawan akan tetap terjaga dan dapat memberikan dorongan yang menimbulkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Agar karyawan mau bekerja dengan giat salah satu usaha yang paling tepat dilakukan oleh perusahaan yaitu pemberian arahan dan motivasi kepada para karyawannya (Mamduh, 2004).

Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi dalam mencapai produktivitas kerja. Para karyawan akan bekerja secara produktif apabila pemimpin dan karyawan saling memberikan motivasi dan dukungan dari gaya kepemimpinannya yang baik. Para pemimpin dan karyawan perusahaan yang akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap kinerja yang produktif.

Salah satu perusahaan yang mengedepankan produktivitas kerja adalah PT Kimia Farma Tbk cabang Bengkulu. PT Kimia Farma merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dalam bidang farmasi pertama dan terkemuka di Indonesia. Kimia Farma ini adalah perusahaan industri farmasi di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero). PT Kimia Farma ini bergerak di bidang farmasi atau health care company tertua di Indonesia, Sebagai perusahaan farmasi, Kimia Farma memproduksi berbagai macam obat dan juga mendistribusikan obat melalui jaringan apotek dan klinik yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia termasuk di Bengkulu ini. Di Bengkulu sendiri PT. Kimia Farma terletak di Jl. Bhayangkara, Kota Bengkulu. PT Kimia Farma cabang Bengkulu ini dikhususkan sebagai distributor penyalur pada bidang obat-obatan dan obat tradisional. Seperti yang telah diketahui bahwa sebagai perusahaan besar dan terkemuka di Indonesia sudah seharusnya perusahaan memiliki kinerja yang bagus demi menunjang keberhasilan selanjutnya. Kinerja disini merupakan produktivitas atau hasil kerja para karyawan yang diberikan kepada perusahaan dan tentunya karyawan dituntut untuk memberikan kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil dari observasi awal dari beberapa karyawan di PT. Kimia Farma ini mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi PT. Kimia Farma adalah masih ada beberapa mutu hasil kerja dan kuantitas kerja yang masih mengalami masalah dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Dilihat dari masih kurangnya upaya peningkatan motivasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Mutu hasil kerja merupakan tingkatan kemampuan diri seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab, sedangkan kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan di Kimia Farma ini masih ada sedikit masalah pada mutu hasil kerja karyawan dikarenakan kurangnya pimpinan bertemu langsung dengan karyawan dalam memberikan motivasi kerja dan menyampaikan visi misi perusahaan. Hal ini terkadang membuat karyawan sedikit kesulitan dalam menjalani tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dan akhirnya menyebabkan kuantitas kerja karyawan menjadi tidak stabil.

Oleh sebab itu, masalah gaya kepemimpinan dan motivasi bukanlah hal yang mudah,

sebab perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan gaya kepemimpinan dan motivasi, bukan hanya sebatas dalam menerapkannya akan tetapi masih banyak faktor lain yang dipertimbangkan. Setelah karyawan diberikan motivasi oleh pimpinan tersebut maka perusahaan mengharapkan agar karyawan tersebut dapat termotivasi kerjanya agar bekerja dengan baik dan supaya dapat mencapai produktivitas pada bidang pekerjaan yang dijalani.

METODE

Menurut Sugiyono (2004), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Kimia Farma cabang Bengkulu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 201). Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada karyawan tetap di PT.Kimia cabang Bengkulu menggunakan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di Kimia Farma cabang Bengkulu yang berjumlah berjumlah 40 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sampel sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya yaitu:

Pengamatan (*Observation*).

Menurut Sugiyono (2017) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

Penyebaran Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2005), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut pada responden dan diisi oleh responden.

Wawancara

Menurut Sugiono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Pada penelitian ini wawancara ditunjukan kepada manager dan beberapa karyawan di PT Kimia Farma cabang Bengkulu.

Teknik Analisis Data

Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengambil fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan presepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata digunakan rumus (Sugiyono,

2010). Perhitungan rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\text{Rumus : } \bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = Rata-rata

$\sum x$ = Jumlah responden

N = nilai responden

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Sugiyono, 2010) :

$$\text{Skala interval} = \frac{U-L}{K}$$

Keterangan:

U = Skor jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

K = Jumlah kelas interval

Dari rumus diatas maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Diketahui: skor tertinggi (U) = 5

Skor jawaban terendah (L) = 1

Jumlah kelas interval (k) = 5

$$\text{Skala interval} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

jadi jarak tiap skala interval adalah sebesar 0,8

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kriteria penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel. Maka kriteria standar penilaian variabel dan indikator variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Kriteria Skor Tanggapan Responden

No.	Interval Skor	Keterangan
1.	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2.	3,40 – 4,19	Baik
3.	2,60 – 3,39	Cukup Baik
4.	1,80 – 2,59	Tidak Baik
5.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2010)

Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS

Analisis inferensial menurut Sugiyono (2012), yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random, dalam uji inferensial ini mencakup uji instrument, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2013) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan untuk variabel dependen adalah Produktivitas kerja. Adapun model persamaan yang digunakan adalah menurut Sugiyono (2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

a = Nilai konstanta

e = Error

b₁-b₂ = Koefisien garis regresi

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi R² pada dasarnya alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam membuktikan variasi variabel dependen Ghazali (2013:97). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel dependen yang ada serta besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel lain tidak bisa dijelaskan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² mendekati 1, maka variabel dependen dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen). Namun, jika koefisien determinasi adalah nol (0) berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur pengaruh intensitas (X₁) gaya kepemimpinan dan (X₂) motivasi terhadap (Y) produktivitas kerja.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus $K_d = R^2 \times 100\%$

Dimana:

K_d = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika K_d mendekati 0, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah dan,
- b. Jika K_d mendekati 1, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pengujian Hipotesis Uji T

Menurut Ghazali (2016) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} < \alpha 0,050$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{sig} > \alpha 0,050$ maka menerima H₀ dan menolak H_a artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Uji F

Menurut Ghozali, (2012) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Tingkat signifikan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau 5 %. Uji statistik F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $f_{sig} < \alpha$ 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $f_{sig} > \alpha$ 0,050 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan (X_1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.86. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Gaya kepemimpinan adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Peran gaya kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan suatu organisasi. Salah satu gaya yang sangat baik untuk terus dipertahankan ialah cara seorang pemimpin menegur atau mengoreksi kesalahan bawahannya dengan cara-cara yang baik dan tetap bertutur kata yang sopan tidak dengan kata-kata yang kasar. Namun demikian, sebagian karyawan menganggap bahwa pemimpin yang ada saat ini masih belum sepenuhnya mampu membantu mencari solusi terbaik jika terjadi masalah. Hal ini tentunya sangat meyalutkan karyawan dalam mengambil keputusan atau tindakan yang tepat karna kurangnya support dari pimpinan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_2) diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi (X_2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.81. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi (X_2) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan adanya motivasi yang tinggi untuk senantiasa berupaya memberikan yang terbaik dari diri sendiri serta tidak ada rasa segan untuk selalu meminta saran pada atasan jika mendapati masalah tentunya ini sangat baik dan positif guna meningkatkan produktifitas kerja kedepannya. Namun, kurangnya rasa keterbukaan antar karyawan jika terjadi masalah membuat mereka merasa kesulitan sendiri dalam menyelesaikannya. Tentunya hal ini harus bisa diperbaiki kedepannya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) diketahui rata-rata jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.77. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya serta bekerja dengan penuh semangat dan terus mencoba meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaannya diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, masih banyak hal yang perlu diperhatikan terutama dalam hal mutu karyawan. Ini tentunya menjadi sebuah keharusan bagi pihak perusahaan untuk dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas para karyawannya.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.694	4.884			
	Gaya Kepemimpinan	1.930	.254	.852	.835	1.198
	Motivasi	.423	.168	.283	.835	1.198

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 4.9 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 17.694 + 1.930 (X_1) + 0.423 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa :

1. Nilai Konstanta 17.694 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) tetap yaitu 17.694.
2. Koefisien X_1 (Gaya kepemimpinan) sebesar 1.930 mempunyai arti bahwa apabila Gaya kepemimpinan naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja akan naik sebesar 1.930. Dengan asumsi jika variabel Motivasi (X_2) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien X_2 (Motivasi) sebesar 0.423 mempunyai arti bahwa apabila Motivasi naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0.423. Dengan asumsi jika variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dianggap tetap atau konstant.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.10.

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.610	.589	3.62002	2.279

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.610. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Gaya kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 61,0 %. Selebihnya ($100 - 61,0 = 39$ %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} ($n-k-1$) = $40-2-1=37(2.02619)$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel 4.11 di atas dapat diartikan bahwa :

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7.586 > 2.02619$) dan

$\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma. Hal ini berarti hipotesis diterima.

2. Variabel Motivasi (X_2), menunjukkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu ($2,523 > 2,02619$) dan $\text{sig} < \alpha$ ($0,016 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ($df=n-k$) dimana $df=40-2=38$ ($3,244$) (J Junaidi 2014). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Uji Simultan F

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	759.108	2	379.554	28.964	3.244	.000 ^b
	Residual	484.867	37	13.105			
	Total	1243.975	39				
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja							
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan							

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, ($28,964 > 3,244$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT. Kimia Farma.

PEMBAHASAN

PT Kimia Farma merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dalam bidang farmasi pertama dan terkemuka di Indonesia. Kimia Farma ini adalah perusahaan industri farmasi di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero). PT Kimia Farma ini bergerak di bidang farmasi atau health care company tertua di Indonesia, Sebagai perusahaan farmasi, Kimia Farma memproduksi berbagai macam obat dan juga mendistribusikan obat melalui jaringan apotek dan klinik yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia termasuk di Bengkulu ini. Di Bengkulu sendiri PT. Kimia Farma terletak di Jl. Bhayangkara, Kota Bengkulu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase terbesar adalah pada responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang cukup berat sehingga tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan dibandingkan dengan perempuan. Lalu jika dilihat dari usia para responden memiliki usia yang masih sangat produktif dan masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Sedangkan pada tingkat pendidikan, rata-rata karyawan sudah memiliki pendidikan yang tinggi dan memadai, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan baik.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan (X_1) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.86. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Gaya kepemimpinan adalah pada kategori baik. Dengan adanya pemimpin yang selalu berupaya untuk mendengarkan setiap masalah yang terjadi serta bersedia mencari solusi bersama tentunya hal ini sangat baik guna menciptakan hubungan yang

harmonis antara bawahan dan atasan. Namun demikian, sebagian karyawan menganggap bahwa pemimpin yang ada saat ini masih sering mengeluarkan kata-kata yang sedikit kasar pada saat memberikan teguran pada karyawan yang membuat mereka merasa kurang nyaman.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_2) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.81. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi (X_2) adalah pada kategori baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi untuk senantiasa berupaya memberikan yang terbaik dari diri sendiri serta tidak ada rasa segan untuk selalu meminta saran pada atasan jika mendapati masalah tentunya ini sangat baik dan positif guna meningkatkan produktifitas kerja kedepannya. Namun, kurangnya rasa keterbukaan antar karyawan jika terjadi masalah membuat mereka merasa kesulitan sendiri dalam menyelesaikannya. Tentunya hal ini harus bisa diperbaiki kedepannya.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.77. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya serta bekerja dengan penuh semangat dan terus mencoba meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaannya diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, masih banyak hal yang perlu diperhatikan terutama dalam hal mutu karyawan. Ini tentunya menjadi sebuah keharusan bagi pihak perusahaan untuk dapat terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas para karyawannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kimia Farma. Hal ini berarti bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Hal ini dikarenakan adanya kaitan yang kuat antara terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran gaya kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi. Salah satu gaya yang sangat baik untuk terus dipertahankan ialah cara seorang pemimpin menegur atau mengoreksi kesalahan bawahannya dengan cara-cara yang baik dan tetap bertutur kata yang sopan tidak dengan kata-kata yang kasar.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Locke 1991) dan Ackoff (1999:136), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah upaya memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu dimana tujuan tersebut ditentukan atau disepakati. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (task function) dan kekompakan orang yang dipimpinya (relationship function). Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu, dari Aulia (2017) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan perilaku tugas dan perilaku hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kimia Farma. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkannya. Motivasi yang tinggi juga dapat terlihat dari bagaimana seorang karyawan yang selalu berupaya untuk terus memberikan kontribusi terbaik dari dirinya sendiri untuk berbuat lebih pada perusahaan guna mencapai produktivitas setinggi-tingginya.

Hasil ini diperkuat dengan teori dari Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk

mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Mangkunegara, (2013) mengatakan bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Rini Rahmawati (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Rio Yudha (2018), juga menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dan santun akan mampu memberikan dorongan motivasi dalam diri setiap karyawan. Dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan akan sangat mendorong semangat kerja yang tinggi dan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja terhadap perusahaan.

Hal ini diperkuat juga dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Dhewi et al. (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Chairy (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangatlah penting dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi pada perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma. Artinya bahwa dengan adanya gaya pemimpin yang baik dan tepat akan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkannya.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kimia Farma.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zafana Publishing.
- Agustin, A. G. (2009). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual*. ARGA Publishing.
- Agus, S (2019) “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar”.E-Jurnal Manajemen :6488-6508
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madentera.
- Ayu, L (2019) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar,
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Chairy. (2017). pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 253–260.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Dhewi, G. I., Armiyati, Y., & Supriyono, M. (2015). *Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap Pasien dan Dukungan Keluarga dengan kepatuhan Minu obat pada Pasien TB Paru di BKPM Pati*.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Ghozali. (2012). *Jurnal Analisis Statistik Penelitian*. UNJ.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kartini, K. (2001). *Pemimpin Dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mamduh, H. M. (2004). *Manajemen Keuangan, Edisi 1, Cetakan kelima*. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Definisi+Variabel+Indikator+dan+Pengukuran+Dalam+Ilmu+SosialBOnline>.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.