

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FHIOLETTA ARMA MANDIRI

Melda Yunita⁽¹⁾, Jodi Pranata⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email : jhodipranata2017@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance in PT. Fhioletta Arma Mandiri. This type of research is a survey research with a quantitative approach, the object of this research is the employees in the PT. Fhioletta Arma Mandiri, with the sampling method that is using *total sampling*. The number of respondents in this study were 32 people. Methods of data collection using interviews (interviews) and questionnaires. By using data analysis techniques using Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Testing, namely t-test and f-test. The results of this study can be concluded that the leadership style variable has a positive effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance. And Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), together have a significant effect on Employee Performance PT. Fhioletta Arma Mandiri.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Seseorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kumala & Agustina, (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Retnowulan, (2017) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Menurut (Hidayat, 2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan.

Disamping kepemimpinan, faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang sering digunakan oleh seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengarahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono).

(Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins dalam (Fauzy et al., 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) untuk individu menuju

pencapaian tujuan. Menurut (Yusuf, 2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

SPBU (Stasiun pengisian bahan bakar umum) merupakan tempat pengisian bahan bakar bagi kendaraan bermotor. PT. Fhioletta Arma Mandiri adalah perusahaan yang bekerja sama antara pihak swasta dengan Pertamina sebagai pemasok bahan bakar tunggal di Indonesia. Meski milik swasta, regulasi atau aturan tentang pelayanan terhadap konsumen tetap dikendalikan oleh Pertamina. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi penyalahgunaan dalam penggunaan bahan bakar.

Kinerja karyawan di PT. Fhioletta Arma Mandiri mempunyai dua cabang SPBU yaitu SPBU 2438635 dan SPBU 2438628 Kabupaten Bengkulu Utara. Cabang SPBU 2438635 memiliki 17 orang karyawan dan di Cabang SPBU 2438628 memiliki 15 orang karyawan. PT. Fhioletta Arma Mandiri menerapkan karyawannya bekerja dengan 2 shift, dimana setiap shift dipimpin oleh seorang pemimpin atau biasa disebut leader.

Dalam hal ini penulis menemukan masalah yang terjadi, yaitu pada setiap shift terdapat perbedaan hasil kerja yang didapat. Kondisi ini terjadi karena pengaruh dari leader yang memimpin di setiap shift, cara kepemimpinan salah seorang leader yang memimpin di salah satu shift dinilai kurang baik dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada bawahannya sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di SPBU 2438635 dan SPBU 2438628 belum begitu maksimal misalnya tidak melakukan 3S (salam, sapa, dan senyum) yang merupakan standar kerja dari Pertamina dan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya terlambat masuk kerja.

Pada perusahaan SPBU tersebut belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan SPBU secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan juga menjadi sedikit terhambat.

Pimpinan SPBU terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya Gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang efektif didalam suatu organisasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, dan tidak kalah pentingnya dengan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional sehingga bisa membuat kinerja karyawan tidak optimal. Pada dasarnya motivasi dalam manajemen itu hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan karyawan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

METODE

Tempat penelitian ini Pada Kantor PT. Fhioletta Arma Mandiri Kabupaten Bengkulu Utara dilaksanakan dari bulan Juli 2022 sampai dengan selesai. Jenis penelitian dalam ujian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metodologi memukau, Sebagaimana ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2013) strategi penelitian kuantitatif dapat dicirikan sebagai prosedur pemeriksaan dalam pandangan perkembangan positivisme, yaitu berkonsentrasi pada rakyat atau memilih tes, cara contoh kembali normal dilakukan secara sewenang-wenang, informasi bermacam-

macam menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi individu kuantitatif/faktual ditentukan untuk mencoba postulasi yang telah dimulai. Studi ini menggunakan metodologi yang pasti ditentukan untuk memberitahu subjek persepsi atau konsekuensi dari persepsi. Populasi adalah keseluruhan subjek saksi mata atau dikenal sebagai subjek yang berhati-hati (Sugiyono, 2018). Populasi dalam eksplorasi ini adalah pekerja di PT. Fhioletta Arma Mandiri, kabupaten Bengkulu Utara. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2013) semua pemeriksaan adalah pendekatan untuk mengumpulkan tes di mana kuantitas tes setara dengan populasi.

Teknik pengumpulan data merupakan kerangka pemilihan informasi direncanakan untuk mendapatkan informasi yang signifikan, tepat dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Analisa data merupakan suatu prose penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dapat dihitung atau data berupa angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan SPSS (Statistical Package Sciences) for windows 24.0.

HASIL

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		2,052	0,04
Gaya Kepemimpinan	,375	2,364	0,02
Motivasi	,374	2,357	0,02

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X1) sebesar $0,02 < 0,05$. Dan nilai $t^{\text{hitung}} (2,364) > t^{\text{tabel}} (1.697)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap keputusan pembelian Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil analisis didapat nilai sig. variabel (X2) sebesar $0,2 > 0,05$. Dan nilai $t^{\text{hitung}} (2,357) < t^{\text{tabel}} (1.697)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara.

motivasi terhadap kinerja karyawan Untuk membuktikan hasil ,dibuktikan dengan uji t dan f.

Dilihat dari uji t pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Motivasi yaitu $t_{\text{hit}} > t_{\alpha/2} (2.191 > 1.973)$ dan $(\text{sig } \alpha = 0,030 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma .

Lingkungan Kerja yaitu $t_{\text{hit}} > t_{\alpha/2} (2.966 > 1.973)$ dan $(\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	5,154	0,01
	Residual	29		
	Total	31		

Berdasarkan hasil regresi di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,01. Diketahui nilai F^{hitung} sebesar 5,154 dan nilai F^{tabel} 3,316, sehingga nilai $F^{hitung} (5,154) > F^{tabel} (3,316)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,01 > 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fhioletta Arma Mandiri.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kumala & Agustina, (2018) apabila style kepemimpinan yaitu sekumpulan ciri yang oleh seorang pemimpin buat pengaruh bawasanya supaya target organisasi mampu tercapai, alias mampu serta dibidang apabila style kepemimpinan yaitu pola perilaku serta strategi yang disenangi serta selalu oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Dari hasil penjabaran dalam riset ini wibawa plastis partikelir dengan cara parsial pada variabel dependen memberitahukan Variabel Gaya Kepemimpinan dengan poin thitung $(2,364) > ttabel (1,697)$ maksudnya ada wibawa yang penting pada variabel kapasitas karyawan PT. Fhioletta Arma Mandiri. Berdasarkan riset terdahulu Luis Aparicio Guterres (2016), Gaya kepemimpinan pengaruh kapasitas guru SMUN 02 Baucau dengan cara positif serta penting. Hasil itu mampu diartikan apabila makin tepat style kepemimpinan yang diaplikasikan, hingga kapasitas para guru akan makin bagus. kemampuan guru mampu ditingkatkan tengah para guru memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil analisa, mampu diketahui apabila motivasi kerja mempengaruhi positif serta penting pada kapasitas guru. penemuan ini menginformasikan apabila motivasi kerja para guru yang makin baik mampu menambah kapasitas guru yang bekerja di SMUN 2 Baucau.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adha et al., (2019), memberitahukan apabila motivasi yaitu pemberian daya pelopor yang menciptakan kegairahan kerja seorang supaya mereka mampu berkolaborasi, bekerja efisien serta terintegritas dengan seluruh daya upayanya buat mencapai kepuasan. Sendarmayanti, (2014), motivasi yaitu ketahanan yang menekan seorang buat mengerjakan sesuatu aksi alias tidak yang pada hakikatnya ada dengan cara internal serta eksternal, positif alias minus. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang mengakibatkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dari hasil penjabaran dalam riset ini diperoleh wibawa variabel partikelir dengan cara parsial pada variabel dependen memberitahukan Variabel Motivasi dengan poin thitung $(2,357) < ttabel (1,697)$, maksudnya ada wibawa yang penting pada variabel kapasitas karyawan PT. Fhioletta Arma Mandiri. Hal ini sependirian dengan riset Juwita Ramasertai Fitria (2020), hasil riset ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal didukung hasil penelitian (Pahlawan, A., Onsardi, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.966 > 1.973$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Vivi Dwihariant & Wasiman (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK, yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,208 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $4,430 > t$ tabel 1,980 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan penelitian (Widarta, 2019 dan Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi dan Siti Maria, 2017) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yaitu salah satu sukatan buat mengukur, menyurvei dalam menerapkan tugas serta kewajibannya dimana kapasitas yaitu suatu prestasi atas pendapatan kerja. sebaliknya bagi Mathis serta Jackson dalam (Masram, 2017) serta menyebut kapasitas pada dasarnya yaitu apa yang dijalani alias tidak dijalani pegawai. Berdasarkan hasil regresi di atas style kepemimpinan serta motivasi kerja dengan cara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan pada kapasitas karyawan kemampuan tenaga kerja pada PT. Fhioletta Arma Mandiri dengan poin signifikan sebesar $0,01 > 0,05$. Hal ini sependirian dengan riset Hasbiana Dalimunthe (2018), apabila style kepemimpinan pengaruhi kapasitas karyawan pada usaha garam mengonsumsi CV. Karya tanah dengan cara positif serta signifikan. Pemimpin yang memberitahukan kepedulian besar kepada keselamatan serta pelepasan kepentingan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan serta membahas pada bawahan sebelum membikin keputusan serta banyak bertanya jawab dengan bawahan di tempat kerja mampu pengaruhi kapasitas karyawan pada usaha garam mengonsumsi CV. Karya tanah. Hasil itu mampu diartikan apabila makin tepat style kepemimpinan yang diterapkan, maka kapasitas para karyawan akan makin baik. Selanjutnya, motivasi kerja karyawan mampu pengaruhi kapasitas karyawan dengan cara positif dan signifikan. Ini berarti motivasi kerja karyawan mampu menekan pribadi alias karyawan buat lebih bersemangat dalam mengamalkan alias bekerja, apabila karyawan ada motivasi yang teratas, maka kapasitas pun akan memuncak.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kemampuan tenaga kerja pada PT. Fhioletta Arma Mandiri. Dari tujuan penelitian yang telah diuraikan pada bagian 1 dan hasil penilaian data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian IV sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki ikatan dan mempengaruhi kapasitas karyawan PT. Fhioletta Arma Mandiri. dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kemampuan tenaga kerja.
2. Motivasi kegiatan secara parsial memiliki ikatan dan mempengaruhi kapasitas karyawan PT. Fhioletta Arma Mandiri. dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kemampuan tenaga kerja pada PT. Fhioletta Arma Mandiri.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Andriani, C., & Onsardi, O. (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.
- 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).
- Fauzy, A. I., Nurdasila, Putra, D., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- 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.
- Hidayat, A. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*. 1(1), 141–150.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance.
- 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.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. 2(1).
- 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.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.

- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2).
- 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.
- Retnowulan, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Jaya Mandiri*. XVII(1), 100–107.
- 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.
- Science.
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- 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.
- Yusuf, H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Buku Seru.