



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sustraco Adikreasi

Naufal Daffa^a, Imam Muhtadin^b

Universitas Muhammadiyah Jakarta, naufaldaffa008@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 22-05-2025

Revised: 26-05-2025

Accepted: 28-05-2025

Keywords:

Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Sustraco Adikreasi. The independent variables used are Leadership Style and Work Motivation, while the dependent variable is Performance. Data was collected by distributing questionnaires to 50 employees at PT Sustraco Adikreasi. The research method used is a quantitative associative method using primary data. The results show that Leadership Style is not significantly related to employee performance with a calculated t-value smaller than the t-table value ($2.34 > 2.03$) and a not significance value of $0.806 < 0.05$. Work Motivation is also not significantly related to employee performance with a calculated t-value greater than the t-table value ($1.305 > 2.03$) and a not significance value of $0.201 < 0.05$. Collectively, Leadership Style and Work Motivation are not significantly related to Employee Performance with a calculated F-value smaller than the F-table value ($1.059 > 3.28$) and a not significance value of $0.358 < 0.05$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Variabel independen yang dipergunakan merupakan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $2,34 > 2,03$ dan nilai tidak signifikan $0,806 < 0,05$, Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1,305 > 2,03$ dan nilai tidak signifikan $0,201 < 0,05$. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel $1,059 > 3,28$ dan nilai tidak signifikan $358 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari individu-individu dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan tenaga mereka demi tercapainya tujuan organisasi. SDM meliputi tenaga kerja, potensi individu, dan upaya yang diberikan dalam lingkungan kerja. Komponen SDM mencakup berbagai aspek kompetensi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan program pengembangan untuk mendukung produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam pengelolaan SDM, perusahaan berupaya menarik karyawan berbakat dan berkualitas melalui strategi rekrutmen yang efektif. Setelah proses rekrutmen dan seleksi, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka agar dapat berkontribusi secara optimal. Selain itu, manajemen kinerja dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian karyawan, memberikan umpan balik, dan merencanakan langkah-langkah peningkatan yang diperlukan. Pengelolaan SDM juga bertujuan untuk membangun budaya kerja yang positif, menjaga kesejahteraan karyawan, dan memelihara hubungan kerja yang harmonis. Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, memperkuat loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan motivasi kerja, yang sangat penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi di tengah persaingan dan perubahan.

METODE PENELITIAN

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan : α = konstanta
 X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Variabel Motivasi Kerja
 Y = Variabel Kinerja Karyawan
 β_1 = koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)
 β_2 = Koefisien Variabel Motivasi Kerja (X_2)
 e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan variabel Motivasi Kerja (X₂).

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	4.175	10.088	
Gaya Kepemimpinan	.466	.100	.456
Motivasi Kerja	.479	.096	.488

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,175 + 0,466 X_1 + 0,479 X_2$$

- a = konstanta sebesar 4,175 artinya jika nilai variabel X₁ dan X₂ (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,175.
- B₁ = koefisien regresi sebesar 0,466, merupakan nilai yang berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Gaya Kepemimpinan (X₁), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,466 poin.
- B₂ = koefisien regresi sebesar 0,479 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X₂) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,479 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah alat guna mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas atau independen, yaitu (X₁) dan (X₂) menerangkan variasi variabel terikat atau dependen, yaitu (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.776 ^a	.602	.585	4.843

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,602 atau 60,2%. Sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen, yaitu (X_1) dan (X_2) secara signifikan terhadap (Y) sebagai variabel dependen. Maka dari itu di uji secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing - masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Berikut langkah-langkah dalam melakukan uji t:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	4.175	10.088		.414	.681
Gaya Kepemimpinan	.466	.100	.456	4.643	<.001
Motivasi Kerja	.479	.096	.488	4.966	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini:

Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ (2,011)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($4,643 > 2,011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($4,966 > 2,011$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Uji F secara simultan atau bersama – sama pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-

bersama terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka variabel independent secara Bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis bertujuan mengukur pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) yang merupakan variabel independent dan Kinerja Pegawai (Y) yang merupakan variabel dependen. Pengujian didasarkan pada nilai signifikansi 0,05, dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis diterima jika nilai probabilitas F (signifikansi F) $< \alpha$ (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.
- 2) Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas F (signifikansi F) $> \alpha$ (0,05) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas. Uji simultan dilakukan dengan uji F dengan maksud untuk mengetahui apakah pengaruh variabel X_1 , X_2 , (independent) secara simultan terhadap variabel Y (dependen) signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664.089	2	832.044	35.473	<,001 ^b
	Residual	1102.411	47	23.456		
	Total	2766.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30

Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 35,473 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $35,473 > 3,20$. selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,643 < 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05% atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,966 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05% atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,643 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (Jurnal "Acta Diurna" Vol III. No.4.Tahun 2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk hasilnya didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,966 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Skera et al., 2023:hal.419-434) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Kupang".hasilnya didapatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Setiap organisasi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,643 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $4,966 > 2,011$ Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.
3. Variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Sustraco Adikreasi. Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 35,473 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar $35,473 > 3,20$. selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Persindo.
- Alfandi. 2018. *Ciri - Ciri Kepemimpinan*. Jakarta.Raja Grafindo Persada

- Amirullah. 2017. *Faktor - Faktor Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Alfabeta
- Creswell, J.W., & Creswell, J. D. 2024. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th ed. Sage Publications.
- Dewi Dian Ayunita. 2018. *Modul Uji Validitas Dan Realibilitas*. Yogyakarta. Aswaja Persindo
- Djam'an Satori & Aan Komariah. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta Aswaja Persindo
- Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hartoko dan Fauzun. 2020. *Mempengaruhi Bawahan Gaya Kepemimpinan*. Bandung Alfabeta
- Hendy Tannady. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta. Aswaja
- Imam Ghozali, . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. 2016. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Ke. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja*. Jakarta. Salemba Empat
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. 2021. . . *Job Satisfaction behind Motivation: An Empirical Study in Public Health Workers*. Heliyon.
- Kitsios, F., & Kamariotou. 2021. *Faktor Gaya Kepemimpinan*. Heliyon
- M. Abdulllah 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Persindo.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Tujuan Penilaian Kinerja*. Jakarta. Erlangga
- Mutiara. S. Panggabean. 2015. *Metode Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung Grafindo Persada
- Nur Indrianto & Bambang Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Pandi Afandi. 2018. *Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja*. Jakarta. Grafindo Persada
- Reitz dalam Rahayu dkk. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2020. *Organizational Behavior*. Pearson. New Jersey
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2018. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Sandu Siyoto & Ali Sodik, M. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Literasi Media Publishing.
- Santoso, Slamet. 2016. *Statistik Untuk Analisis Data Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sapurta. 2022. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. yogyakarta. Gosyen Publishing
- Sarwono Jonathan. 2014. *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn. 2015a. *Gaya Kepemimpinan*. New Jersey :John Wiley & Sons.
- Schermerhorn. 2015b. *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. 2014. *Penilaian Kinerja*. Bandung. Alfabeta
- Sekaran, U. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th ed. Wiley.
- Setiana. 2022. *Aktifitas Peminan Dalam Gaya Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo
- Sofar Silaen. 2018. *Metologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis Edisi Revisi*. Jakarta: In media.

- Sugiyono. 2016. *Manajemen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi arikunto. 2019. *Populasi Dan Sampel*. Jakarta. Grafindo Persada
- Suharsimi Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. 14th ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutan Emir Hidayat Nasution. 2018. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Veithzal Rivai & Ella Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaenal Arifin. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ALFANDI. 2018. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA TANGGULANGIN KECAMATAN JATISRONO, KABUPATEN WONOGIRI." *JURNAL PENELITIAN DAN KAJIAN ILMIAH* 20:1–7.
- Marliani, Lina. 2019. "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Duglas MC Gregor." *Jurnal.Unigal.Ac.Id* 6(2):1–5.
- NAWAWI. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *JOURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL* 01.
- SAPURTA, KUMALASARI. 2022. "Analisis Perilaku Konsumen Dalam Memutuskan Minimarket Sebagai Tempat Berbelanja." *JURNAL REKAVASI* 1:40–45.
- Sugiyono. 2017. "METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN." *Journal Manejemen* 10:1–12.