



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MANADO

Analysis of Leadership Style, Training and Work Motivation on Employee Performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado

Riyan Umar^{1*}, Hasanuddin Remmang², Abdul Karim²

¹Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: riyanumar@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Penentuan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh sehingga ditentukan sampel sebanyak 36. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: (a) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado; (b) Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Manado; (c) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. (3) Seluruh variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, ternyata variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Penguasaan Teknologi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of leadership style, training and work motivation on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado and to determine the variables that have a dominant influence on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were employees at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado. The population in this study were all employees totaling 36 people. The determination of the sample used the saturated sampling technique so that a sample of 36 was determined. Data collection was carried out through observation, questionnaires, and documentation. The data analysis method uses descriptive statistical analysis, and multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of the study indicate that: (1) The results of simultaneous testing indicate that the variables of leadership style, training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado. (2) The results of partial testing indicate that: (a) The leadership style variable has a positive and significant effect on employee at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado; (b) The training variable has a positive and significant effect on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado; (c) The work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance at the Office of

BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado. (3) All the independent variables used in determining the level of employee performance, it turns out that the leadership style variable has a dominant effect in improving employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Branch of Manado.

Keywords: *Job Training, Work Motivation, Technology Mastery, Member Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti & Adwiyah, 2019)

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual. Menurut (Garaika, 2020)

Menyatakan kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana pegawai terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja diberikan kepada karyawan tersebut (Leonu, dkk, 2019)

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor berpengaruh terhadap kinerja karyawan, alasannya karena gaya kepemimpinan sangat menentukan jalannya roda organisasi. Pemimpin adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Gaya memimpin seorang pemimpin sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerjanya (Hasnawati dkk, 2019). Beberapa peneliti sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa

dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

Mukti dan Adawiyah (2019) Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Sedangkan Menurut mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan diperlukan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

BPJS Ketenagakerjaan Kota Mando sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Palopo dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program jaminan social yang bertanggung jawab pada Negara untuk memberikan perlindungan social ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan 4 Negara. berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa masih ada sebagian karyawan yang sering mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, menunda-nunda dan tingkat semangat dalam menjalankan aktivitas masih tergolong rendah. Hal itu dapat dinilai karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan selain dari itu karena kurangnya motivasi terhadap karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado serta mengetahui variabel yang berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory dengan metode kuantitatif deskriptif yang menggunakan program SPSS untuk menganalisis data. Explanatory research bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, sementara metode deskriptif digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado pada bulan Juni-Juli 2024, dengan populasi 34 karyawan yang juga menjadi sampel karena menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, dengan metode observasi, wawancara, dan angket. Jenis data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif, dengan sumber data primer dari karyawan dan data sekunder dari dokumentasi serta angket. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sementara uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Dilihat dari nilai thitung dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) thitung (3.317) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (2.039) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel gaya kepemimpinan yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Dilihat dari nilai thitung dalam variabel pelatihan (X2) thitung (4,457) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (2.039) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H2 dapat diterima. Kesimpulannya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel pelatihan yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado Dilihat dari nilai thitung dalam variabel motivasi kerja (X3) thitung (3.726) lebih besar dibandingkan dengan ttabel (2.039) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H3 dapat diterima. Kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel motivasi kerja yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji f dan nilai signifikansi (sig). dalam uji F nilai fhitung sebesar 2.900 sedangkan nilai ftabel dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 3.791 Karena signifikansi fhitung 3.791 > f tabel 2.900 maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado. Gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan masing-masing variabel berperan dalam mempengaruhi kinerja secara langsung. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di kantor tersebut, yang menunjukkan pentingnya peran ketiga faktor tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Karyono, K., Herty, R. S., Nico, P. M., Idam, W., I Putu, D. A. S. P., Nur, A., ... & Kundori, K. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Buku Ajar.

- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book. Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Hermawan, E., & Ismail, D. H. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep dan Gaya Kepemimpinan untuk Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.
- Nikmat, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penerbit P4I.
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Subekti, E. S., Hartanto, S. T., MT, M. A., Mansyur Achmad, K. M., ... & SE, M. (2023). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Cendikia Mulia Mandiri.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., ... & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979-9985.
- Nurhaeda, Z. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Perusahaan.
- Sastrohadwiryo, S. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Herminawati, A., Hasanuddin, R., Thamrin, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Publik. Gowa: Pusaka Almaida
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Robbins, S, P. Timothy A. J. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Tamba, A, W. Pio, R, J. Sambul, S, A, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Columbindi Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.7 (1).
- Bentar, A. Purbangkoro, M. Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 (1).
- Warella, S, dkk (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik). Makassar: PT. Raja Grafindo Persada
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Christina, E., & Pradiani, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Satoria Manufacturing Di Pasuruan (Studi Kasus Di Satoria Manufacturing Pasuruan). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 19(1), 1-12.
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Ningtyas, B. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi (Studi kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165-172.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*. Vol. 6 (3)

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.