

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.KARADENTA  
ESTETIKA INDONESIA TAHUN 2021**

**TRI WIDYASARI<sup>1</sup>, MARHAMAH<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>triwidyasari@ikippgrikaltim.ac.id

<sup>2</sup>marhamaha99@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021 baik secara parsial maupun simultan, dengan populasi 30 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik angket/kuesioner yaitu dengan meminta karyawan pada PT. Karadenta Estetika Indonesia untuk mengisi angket/kuesioner yang diberikan. Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh persamaan regresi linier sederhananya adalah: (1)  $Y = 70,338 + 0,547X_1$  dimana Y adalah produktivitas kerja dan  $X_1$  adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan analisis diperoleh nilai  $p = 0,018 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.KARADENTA ESTETIKA INDONESIA tahun 2021; (2)  $Y = 58,554 + 0,794X_2$  dimana Y adalah produktivitas kerja dan  $X_2$  adalah lingkungan kerja. Berdasarkan analisis diperoleh nilai  $p = 0,007 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.KARADENTA ESTETIKA INDONESIA tahun 2021.

Selanjutnya diperoleh persamaan regresi linier bergandanya adalah:  $Y = 54,824 + 0,213 X_1 + 0,590 X_2$ , kemudian untuk menguji tingkat signifikan dari garis regresi diperoleh nilai  $p = 0,024 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT.KARADENTA ESTETIKA INDONESIA tahun 2021.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini sebesar 24,20%. Sedangkan untuk 75,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja*

## **A. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan, karena gaya kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (perusahaan) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung pada perilaku gaya pemimpin masing-masing.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan yang kondusif juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan mengerjakan tugas dengan lebih baik. Temperature, cahaya, dan factor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu dingin. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan peralatan yang memadai.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai oleh PT. KARADENTA ESTETIKA INDONESIA, diperlukan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat memunculkan kebutuhan perusahaan terhadap pemimpin yang mampu untuk mengembangkan usaha bawahan serta didukung oleh gaya kepemimpinan yang otoriter dan motivasi yang diberikan agar menunjung keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pada PT. KARADENTA ESTETIKA INDONESIA. Selain itu adanya partisipasi sesuai intruksi tugas dengan fenomena yang sifatnya positif, seperti memiliki pikiran dan ide yang positif, membicarakan hal yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas, memberikan dorongan positif dalam bekerja kepada bawahan, serta menciptakan solusi yang terbaik kepada bawahan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karadenta Estetika Indonesia.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Suranta dalam tulus pratama menjelaskan “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain” (Pratama, 2019: 54). Menurut Yukl dalam Putro, Susilo, Ruhan menjelaskan “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi epektifitas dan keberhasilan organisasi” (Putro, Susilo, Ruhana, 2017: 190). Sedangkan menurut Richard L. Daft dalam Fahmi mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan (leadership) adalah

kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan” (Fahmi, 2012: 15).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang untuk membuat keputusan, menentukan perintah-perintah, menetapkan tujuan-tujuan dengan mendiskusikan terlebih dahulu kepada karyawan demi efektifitas dan bagaimana organisasi seharusnya berjalan agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Edwin Ghiselli adalah: (a) kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, (b) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, (c) kecerdasan, (d) ketegasan dan (e) inisiatif (Rialmi, 2017: 359-360).

## **2. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Putra, utami, dan hakam menjelaskan ”lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan” (Putra, Utami, Hakam, 2013: 2). Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayati dalam Putra, Utami, Hakam menjelaskan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” (Putra, Utami, Hakam, 2013: 2). Sedangkan menurut Ahyari dalam Ferawati berpendapat bahwa “lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari” (Ferawati, 2017: 1).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dimana seseorang bekerja, suasana kerja, metode kerjanya, tersedianya fasilitas kerja, serta hubungan dengan rekan kerja baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Naa menyebutkan beberapa indikator, yaitu: (a) suasana kerja, (b) tersedianya fasilitas kerja, dan (c) hubungan dengan rekan kerja (Naa, 2017: 169).

## **3. Produktivitas Kerja**

Beberapa definisi produktivitas dari berbagai ahli dalam Samosir yaitu:

- a. Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo dalam Samosir Produktivitas kerja adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) di produksi dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal tanah, energi dan sebagainya) yang di pakai untuk menghasilkan hasil tersebut.
- b. Menurut Payamant J.Simanjutak dalam Samosir definisi produktivitas adalah secara filosofih produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk menguatkan mutu kehidupan dan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu
- c. Malayu S.P.Hasibuan dalam Samosir produktivitas kerja adalah perbandingan hasil (out-put) dengan masukan (in-put) dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah. (Samosir, 2012: 60)

Dari penjelasan teori di atas dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap mental seseorang yang berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan semangat kerja yang tinggi dalam pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan persatuan waktu.

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Muayyad yaitu: (a) kemampuan, (b) berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, (c) semangat kerja, (d) pengembangan diri, (e) mutu, dan (f) efisiensi (Muayyad, 2016: 87).

### **C.HIPOTESIS**

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.

### **D.METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1. Definisi Operasional**

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang untuk membuat keputusan, menentukan perintah-perintah, menetapkan tujuan-tujuan dengan mendiskusikan terlebih dahulu kepada karyawan demi evektivitas dan bagaimana organisasi seharusnya berjalan agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Indikatornya adalah: (a) kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas, (b) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, (c) kecerdasan, (d) ketegasan dan (e) inisiatif.

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dimana seseorang bekerja, suasana kerja, metode kerjanya,tersedianya fasilitas kerja, serta hubungan dengan rekan kerja baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikatornya yaitu: (a) suasana kerja, (b) tersedianya fasilitas kerja, dan (c) hubungan dengan rekan kerja.

Produktivitas kerja (Y) adalah kemampuan, sikap mental seseorang yang berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan semangat kerja yang tinggi dalam pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan persatuan waktu. Indikatornya adalah: (a) kemampuan, (b) berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, (c) semangat kerja, (d) pengembangan diri, (e) mutu, dan (f) efisiensi.

#### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia yaitu sebanyak 30 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini juga 30 orang, atau dengan kata lain adalah penelitian populasi.

#### **3. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2021, dan berlokasi di PT. Karadenta Estetika Indonesia yang beralamat di Jalan Gunung Cermai Nomor 3 Samarinda Kalimantan Timur.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner/angket, yakni dengan cara menyebarkan/memberikan kuesioner/angket kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data yang diperlukan.

#### 5. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 dan 2, serta analisis regresi linier ganda untuk hipotesis 3. Untuk memudahkan analisis data dalam penelitian ini digunakan program SPSS *Statistics 17.0*.  $H_0$  ditolak jika  $p < \alpha$ , sehingga  $H_1$  diterima.

### E.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis 1 dan 2, dengan bantuan program SPSS *Statistics 17.0* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

##### a. Hasil pengujian hipotesis 1

Tabel 1. Model Summary Hipotesis 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.155	9.437

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan

Tabel 2. Anova<sup>b</sup> Hipotesis 1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.509	1	563.509	6.327	.018 <sup>a</sup>
	Residual	2493.691	28	89.060		
	Total	3057.200	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup> Hipotesis 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.338	20.373		3.453	.002
	Gaya_Kepemimpinan	.547	.217	.429	2.515	.018

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.338	20.373		3.453	.002
	Gaya_Kepemimpinan	.547	.217	.429	2.515	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Hasil pengujian hipotesis 2

Tabel 4. Model Summary Hipotesis 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 <sup>a</sup>	.230	.202	9.172

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

Tabel 5. Anova<sup>b</sup> Hipotesis 2**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.935	1	701.935	8.345	.007 <sup>a</sup>
	Residual	2355.265	28	84.117		
	Total	3057.200	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Tabel 6. Coefficients<sup>a</sup> Hipotesis 2**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.554	21.820		2.684	.012
	Lingkungan_Kerja	.794	.275	.479	2.889	.007

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Selanjutnya untuk hipotesis 3, digunakan teknik analisis regresi linier ganda dengan bantuan program SPSS Statistics 17.0 dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7 Model Summary Hipotesis 3

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.186	9.262

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Tabel 8. Anova<sup>b</sup> Hipotesis 3**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.952	2	370.476	4.319	.024 <sup>a</sup>
	Residual	2316.248	27	85.787		
	Total	3057.200	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Tabel 9. Coefficients<sup>a</sup> Hipotesis 3

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.824	22.719		2.413	.023
	Gaya_Kepemimpinan	.213	.316	.167	.674	.506
	Lingkungan_Kerja	.590	.410	.356	1.438	.162

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

## 2. Pembahasan

### a. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada Tabel 3, model persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = 70,338 + 0,547X_1$ , dimana Y merupakan variable produktivitas kerja dan  $X_1$  adalah variable gaya kepemimpinan. Artinya, setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 poin, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,547 poin. Dari uji signifikansi garis regresi yang ditunjukkan oleh Tabel 2, diperoleh nilai  $p = 0,018$ . Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tampak bahwa  $p < \alpha$ , sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya model persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan, atau dengan kata lain terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh Tabel 1, yakni 0,184 atau sebesar 18,4%.

### b. Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada Tabel 6, model persamaan regresi yang didapat adalah  $Y = 58,554 + 0,794X_2$ , dimana Y merupakan variable produktivitas kerja dan  $X_2$  adalah variable lingkungan kerja. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 poin, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,794 poin. Dari uji signifikansi garis regresi yang ditunjukkan oleh Tabel 5, diperoleh nilai  $p = 0,007$ . Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tampak bahwa  $p < \alpha$ , sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya model persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan, atau dengan kata lain terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun

2021. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh Tabel 4, yakni 0,230 atau sebesar 23,0%.

- c. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9, diperoleh model persamaan regresi  $Y = 54,824 + 0,213X_1 + 0,590X_2$ , dimana Y merupakan variabel produktivitas kerja,  $X_1$  adalah variabel gaya kepemimpinan dan  $X_2$  merupakan variabel lingkungan kerja. Dari uji signifikansi garis regresi yang ditunjukkan oleh Tabel 8, diperoleh bahwa  $p = 0,024$ . Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tampak bahwa  $p < \alpha$ , sehingga  $H_0$  ditolak, yang artinya model persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan, atau dengan kata lain terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan oleh Tabel 7, yakni 0,242 atau sebesar 24,2%. Sedangkan 75,8% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

## F. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Agora*, Volume 5 No. 1.
- Muayyad, Deden Misbahudin. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II", *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, Volume 9 Nomor 1 hal. 79-102.
- Naa, Abner. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni", *Jurnal Renaissance*, Volume 2 Nomor 2 hal. 167-176.
- Pratama, Tulus. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah

(BAPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8 hal.54-61.

Putra, Fariz Ramanda, Utami, Hamidah Nayati dan Hakam, M.S. 2013. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 Nomor 1.

Putro, Dony Apriyanto. Heru Susilo. dan Ika Ruhana. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 51 Nomor 2 hal. 188-195.

Rialmi, Zackharia. 2017. “Pengaruh Keadilan Prosedural yang Diterapkan Kepemimpinan Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja dari Pegawai BPBD Provinsi Riau”, *Jurnal Mandiri*, Volume 1 No. 2 hal. 354-374.

Samosir, Holder H. 2012.”Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Salim Tirta”, *Jurnal Ilmiah Widya*, Tahun 28 Nomor 317 hal. 57-65.