

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung

Shevia Novianty
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
shevia.novianty@student.inaba.ac.id

Gurawan Dayona Ismail
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
gurawan.dayona@inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
arie.hendra@inaba.ac.id

Andhika Mochamad Siddiq
Universitas Indonesia Membangun, Indonesia
andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2610-2618. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2843>

Abstrac:

This study examines the influence of Leadership and Motivation on Employee Performance in CV Enjoyshoess. The results of this study are that Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Leadership and Motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

Abstrak:

Penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Enjoyshoess. Hasil dari Penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan teknologi tidak mengakibatkan berkurangnya kebutuhan akan sumber daya manusia di perusahaan, sebaliknya perkembangan teknologi yang semakin pesat memaksa perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi untuk mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, yang mengakibatkan untuk transformasi sumber daya manusia di perusahaan. Pola permintaan tenaga kerja adalah dari kuantitas ke kualitas.

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan

prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada CV Enjoyshoess merupakan perusahaan produksi sepatu asal Bandung. Berdiri sejak tahun 2012 yang bertempat di A.H. Nasution No.319 Ujung Berung Bandung yang memiliki tempat produksi di Ujung Berung, Garut, Majalaya, dan Cililin.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada CV Enjoyshoess peneliti mengadakan wawancara dengan pihak Owner CV Enjoyshoess hasil wawancara diperoleh adanya fenomena menurunnya kinerja karyawan, pihak HRD hanya memberikan data pencapaian Kinerja Karyawan CV Enjoyshoess di bulan Januari sampai Juni 2023 yang saat ini kurang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Data pencapaian Kinerja Karyawan CV Enjoyshoess terlihat pada Tabel 1. Berikut ini adalah data pencapaian kinerja CV Enjoyshoess tahun 2019 - 2023 menunjukkan kondisi yang kurang maksimal serta tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini:

Table 1 Hasil Data Pencapaian Produksi

Tahun	Target (unit)	Pencapaian	Persentase (%)
2019	10.000	8.440	84,4%
2020	10.000	7.098	70,98%
2021	10.000	5.770	57,7%
2022	10.000	6.990	69,9%
2023	10.000	5.680	56,8
Rerata/ tahun	10.000	33.978	67,9%

Sumber: Data Internal SDM CV EnjoyShoess

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Hasil Pencapaian Target CV Enjoyshoess dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi, pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang signifikan sebesar 57,7% per tahun. Namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 69,9%. Secara rata-rata per tahun dari tahun 2019 sampai 2023 target 10.000 sedangkan tingkat pencapaian per tahun sebesar 67,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan CV Enjoyshoess diduga penyebabnya adalah kepemimpinan yang monoton oleh atasannya sehingga kinerja menjadi belum optimal dan motivasi karyawan yang kurang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja diduga kepemimpinan. Rivai dan Sagala (2016) "Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama. Baik dan buruknya kinerja karyawan selain datang dari dalam karyawan faktor kepemimpinan seorang pemimpin juga dapat menentukan kinerja karyawan.

Table 2 Pra survei mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
1	Pimpinan saya dapat menggerakkan tim kerja agar saling mendukung satu sama lain.	40%	60%
2	Pimpinan mampu mengorganisir kegiatan yang berjalan diperusahaan	34%	66%
3	Pimpinan dapat mengarahkan setiap karyawan dengan baik	30%	70%
4	Pimpinan dapat mempengaruhi karyawan agar pekerjaannya maksimal.	40%	60%
Rata- rata		36%	64%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa persentase tersebut cenderung rata-rata menjawab tidak setuju karena kurangnya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, terlalu banyak menyerahkan keputusan kepada karyawan untuk pengambilan keputusan. Secara keseluruhan seharusnya pemimpin yang baik mempunyai jiwa yang tegas dan disiplin agar karyawan tidak terlalu mengabaikan dalam pekerjaannya. Secara

keseluruhan masih adanya kekurangan dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Mayasari dan Rahayu bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja diduga yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Table 3 Pra Survei mengenai Motivasi

No	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
1	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dalam pengambilan keputusan.	60%	40%
2	Antusias tinggi dalam melakukan target kerja karena adanya pemberian penghargaan bagi karyawan.	34%	66%
3	Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan leader dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.	30%	70%
4	Saya ingin bekerja di tempat yang lain karena gaji tidak sesuai dengan jobdesk yang saya kerjakan.	50%	50%
5	Saya mampu mengambil risiko dalam pekerjaan ini karena ada beberapa jobdesk kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan saya.	70%	30%
6	Saya terinspirasi dari rekan kerja saya yang berprestasi lebih karena selalu diberikan penghargaan atau bonus dari leader.	70%	30%
7	Hubungan kerja karyawan sesama rekan kerja cukup baik	50%	50%
8	Leader dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan pekerjaan.	65%	35%
9	Kerja sama antara rekan kerja cukup baik.	70%	30%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa motivasi yang mereka terima tidak yang diharapkan dan kepemimpinan yang dimiliki atasan tidak cukup atau kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila motivasi yang mereka terima sesuai dengan kepemimpinan yang diberikan maka akan terjadinya kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dwirga dkk, bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Sagala (2016) Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama.

Indikator Kepemimpinan menurut Rivai dan Sagala (2016)

1. Instruksi Kerja
2. Pembagian Tugas
3. Kemampuan Memotivasi
4. Keterampilan Berkomunikasi

Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2019):

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk afiliasi

3. Kebutuhan untuk berkuasa

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2017) "Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan."

Indikator Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2017)

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis verifikatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pegawai CV Enjoyshoess sebanyak 62 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Incidental Sampling* sehingga seluruh populasi sebanyak 62 orang menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adaah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik serta Uji t dan Uji F.

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validasi

Uji validitas digunakan pada penelitian ini untuk menguji tingkat kevalidan setiap instrument dan apakah instrument valid untuk dijadikan data penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₁)

Item Pertanyaan	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X1.1	0.000	<0.05	Valid
X1.2	0.000	<0.05	Valid
X1.3	0.000	<0.05	Valid
X1.4	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Item Pertanyaan	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
X2.1	0.000	<0.05	Valid
X2.2	0.000	<0.05	Valid
X2.3	0.000	<0.05	Valid
X2.4	0.000	<0.05	Valid
X2.5	0.000	<0.05	Valid
X2.6	0.000	<0.05	Valid

X2.7	0.000	<0.05	Valid
X2.8	0.000	<0.05	Valid
X2.9	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Motivasi (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Sig 2 tailed	Sig 2 tailed <0.05	Keterangan
Y1	0.000	<0.05	Valid
Y2	0.000	<0.05	Valid
Y3	0.000	<0.05	Valid
Y4	0.000	<0.05	Valid
Y5	0.000	<0.05	Valid
Y6	0.000	<0.05	Valid
Y7	0.000	<0.05	Valid
Y8	0.000	<0.05	Valid
Y9	0.000	<0.05	Valid
Y10	0.000	<0.05	Valid

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan uji validitas didapatkan hasil bahwa seluruh instrument penelitian Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai ketetapan kuesioner, apakah kuesioner bila diujikan kembali kepada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda namun menghasilkan hasil yang realtif sama.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,821	Reliabel
Motivasi	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.600 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas Kolmogorov- Smimov menggunakan nilai residual yang tidak standar untuk menunjukan kenormalan data. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Angka probabilitas adalah dasar pengambilan keputusan:

Probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Probabilitas < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000

	Std. Deviation	1.34325777
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.070
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas diperoleh hasil nilai Asymp, Sig. (2-tailed) $0.200 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antara variable bebas (*independent*). Cara untuk mendeteksi gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan batas nilai <10.00 dan nilai toleransi > 0.10 .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas'
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.975	1.026
	Motivasi	.975	1.026

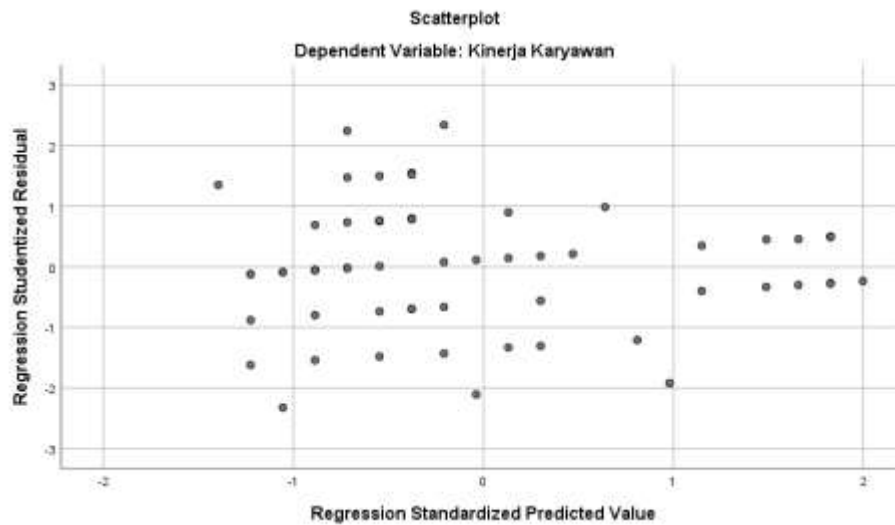
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, didapatkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan (X_1) sebesar 1.026, Motivasi (X_2) sebesar 1.026. Nilai toleransi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.975, Motivasi (X_2) sebesar 0.975. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF <10 dan *Tolerance* >0.10 sehingga penelitian ini tidak mengalami gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah model terjadi ketidaksamaan varians dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018).



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada gambar 1, didapatkan hasil Grafik Scatterplot titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.984	1.028		4.846	.000
	Kepemimpinan	.821	.065	.622	4.629	.000
	Motivasi	.955	.030	.973	3.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7, maka persamannya sebagai berikut:

$$Y = 4,984 + 0,821 X_1 + 0,955 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bertanda positif 4,984, yang menunjukkan apabila variabel Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2), tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan (Y) 4,984.
2. Kepemimpinan memiliki koefisien regresi bertanda positif 0,821 hal ini berarti apabila Insentif ditingkatkan setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,821
3. Motivasi memiliki koefisien regresi berganda positif 0,955, hal ini berarti apabila Motivasi meningkat setiap 1 kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,955.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.972	1.462

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Didapatkan hasil dari tabel 8 nilai R Square sebesar 0.993, maka kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh sebesar 98.6% sisanya 1.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.984	1.028		.000
	Kepemimpinan	.821	.065	.622	.000
	Motivasi	.955	.030	.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 didapatkan hasil:

1. Kepemimpinan memiliki t statistic lebih besar daripada t tabel ($4.629 > 2.000$). Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05.
2. Motivasi memiliki t statistic lebih besar daripada t tabel ($3.787 > 2.000$). Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi Motivasi sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.677	2	966.839	518.272	.000 ^b
	Residual	110.065	59	1.866		
	Total	2043.742	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2023

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa F statistic lebih besar daripada F tabel yaitu $518.272 > 2.37$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan karena nilai signifikansi Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

Buku

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai dan Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Adilla, V., & Merliana, V. (2024). Pengaruh Persepsi Pelaku Umkm, Pemahaman Akuntansi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penerapan Sak Emkm. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1945-1955. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2490>
- Dwirga, R. P. E (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Senikersku Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(12), 1-15
- Mayasari, I., & Rahayu, P. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apri Collection Di Kabupaten Sukoharjo. *Applied Research in Management and Business*, 2(1), 31-40.