



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIKOMAS GEMILANG-BANTEN**

**Cindy Erlinda**

Universitas Pamulang

**Siti Aesah**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[cindyerlinda0@gmail.com](mailto:cindyerlinda0@gmail.com), [dosen01233@unpam.ac.id](mailto:dosen01233@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of leadership style and extrinsic motivation on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Nikomas Gemilang-Banten. This research uses a quantitative method with the Slovin formula, resulting in 85 respondents. The data analysis techniques include data instrument tests, classical assumption tests, linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that leadership style has a positive effect on employee performance, with a regression equation of  $Y = 21.118 + 0.574X_1$ , a correlation value of 0.606 indicating a strong relationship, a determination value of 36.8%, and hypothesis testing results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.948 > 1.988$ ) with a significance level of  $< 0.05$ . Extrinsic motivation also has a positive effect on employee performance, shown by the regression equation  $Y = 22.265 + 0.488X_2$ , a correlation value of 0.683 indicating a strong relationship, a determination value of 46.7%, and hypothesis testing results of  $t_{count} > t_{table}$  ( $8.529 > 1.988$ ) with a significance level of  $< 0.05$ . Furthermore, leadership style and extrinsic motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation  $Y = 14.805 + 0.356X_1 + 0.368X_2$ , a correlation value of 0.762 indicating a very strong relationship, a determination value of 58%, and hypothesis testing results of  $F_{count} > F_{table}$  ( $56.618 > 2.72$ ) with a significance level of  $< 0.05$ .*

**Keywords:** *Recruitment, Job Placement, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Nikomas Gemilang-Banten. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik slovin, sehingga diperoleh 85 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21.118 + 0.574X_1$ , korelasi sebesar 0,606 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, determinasi sebesar 36,8%, dan uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.948 > 1.988$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$ . Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 22.265 + 0.488X_2$ , korelasi sebesar 0,683 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, determinasi sebesar 46,7%, dan uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.529 > 1.988$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$ . Gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 14.805 + 0.356 X_1 + 0.368 X_2$ , korelasi sebesar 0,762 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, determinasi sebesar 58%, dan uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $56.618 > 2,72$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena kualitas, keterampilan, dan motivasi karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Dalam era persaingan bisnis yang tinggi, perusahaan harus mampu mengelola SDM secara optimal agar tetap unggul di pasar. PT

Nikomas Gemilang sebuah perusahaan manufaktur alas kaki berskala internasional di Banten—menempatkan SDM sebagai faktor kunci dalam menjaga kualitas produk dan keberlanjutan operasional. Perusahaan ini memproduksi merek-merek global seperti Nike, Converse, dan Puma, sehingga memerlukan manajemen SDM yang kuat untuk mempertahankan standar kualitas dunia.

PT Nikomas Gemilang memiliki ribuan karyawan di berbagai divisi dan berkomitmen pada kualitas, kesejahteraan karyawan, serta tanggung jawab sosial. Namun, kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan ketidakstabilan. Data penilaian kinerja pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi yang mengindikasikan bahwa kinerja belum optimal. Rata-rata pencapaian kinerja menunjukkan kenaikan pada 2023, tetapi kembali menurun pada 2024, sehingga perusahaan dinilai belum mencapai kinerja konsisten yang diharapkan.

Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Pemimpin dinilai kurang memberikan arahan jelas, kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta minim dalam memberikan motivasi dan apresiasi. Kondisi ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat kerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pra-survei terkait gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan militeristik paling dominan, dengan 75% responden menyatakan hal tersebut. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan arahan yang kaku, komunikasi satu arah, dan kurangnya fleksibilitas. Hal ini berdampak negatif terhadap kreativitas, partisipasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketidakjelasan instruksi juga menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja.

Dengan dominannya gaya militeristik, perusahaan perlu memperbaiki pendekatan kepemimpinan agar lebih humanis dan partisipatif. Pemimpin seharusnya mampu membangun komunikasi dua arah, menjadi teladan, memberikan apresiasi, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat. Ketepatan dalam memilih gaya kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi ekstrinsik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik, seperti gaji, insentif, dan penghargaan, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Namun, pada PT Nikomas Gemilang, motivasi ekstrinsik masih rendah, salah satunya terlihat dari gaji yang diterima karyawan berada di bawah UMK Kabupaten Serang selama tiga tahun terakhir. Kondisi ini membuat karyawan merasa kurang dihargai, sehingga menurunkan semangat kerja.

Fenomena rendahnya motivasi dan gaya kepemimpinan yang kurang tepat membuat peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut persoalan ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nikomas Gemilang-Banten.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi

kinerja serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hutahean (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi pola pikir, tingkah laku dan perasaan individu lain guna melakukan atau bergerak untuk bersama mencapai keberhasilan organisasi.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Hasibuan dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2019) motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau rangsangan yang membangkitkan keinginan serta menggerakkan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang digunakan dengan metode deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2016: 3) bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nikomas Gemilang-Banten Sebanyak 556 karyawan. Sampelnya sebanyak 84,76 menggunakan rumus Slovin dibulatkan menjadi 85 orang yang akan dijadikan responden.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mencakup uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan grafik normal plot, multikolinearitas dinilai melalui nilai tolerance dan VIF, dan heteroskedastisitas diuji melalui pola scatterplot. Analisis regresi meliputi regresi linier sederhana dan berganda untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel, dilengkapi dengan koefisien korelasi ( $r$  dan  $R$ ) untuk melihat kekuatan hubungan serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji  $t$  untuk pengaruh parsial dan uji  $F$  untuk pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi. Uji normalitas juga dapat menggambarkan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikan 0,05.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92891057
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	.046
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

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

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.057, berarti data residual terdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.805	2.529		5.854	.000		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.356	.076	.376	4.696	.000	.800	1.251
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.368	.057	.515	6.438	.000	.800	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang melibatkan dua variabel independen dapat direpresentasikan melalui persamaan matematis:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , di mana Y merupakan variabel dependen, a adalah konstanta atau intercept, sedangkan  $b_1$  dan  $b_2$  masing-masing adalah koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.805	2.529		5.854	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.356	.076	.376	4.696	.000
	Motivasi Ekstrinsik (X2)	.368	.057	.515	6.438	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan  $Y = 14.805 + 0.356X_1 + 0.368X_2$  menggambarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik. Nilai konstanta 14.805 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh kedua variabel bebas tersebut, kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar positif sebesar 14.805. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.356 berarti setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.356. Sementara itu, motivasi ekstrinsik memiliki koefisien 0.368, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit motivasi ekstrinsik berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu sebesar 0.368.

#### Hasil Uji t

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	21.118	2.843		7.429	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.574	.083	.606	6.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan t hitung sebesar 6.948 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar t tabel ( $6.948 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Parsial Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.265	2.203		10.106	.000
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.488	.057	.683	8.529	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan t hitung sebesar 8.529 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t hitung lebih besar t tabel ( $8.529 > 1.988$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji F

Untuk menguji rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama kepada kepuasan kerja pegawai di kementerian kehutanan Jakarta pusat, digunakan uji statistik F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% (0,005).

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2818.067	2	1409.034	56.618	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2040.709	82	24.887		
	Total	4858.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56,618 > 2,72$ ), dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nikomas Gemilang-Banten.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,606. Koefisien determinasi sebesar 36,8% menandakan bahwa gaya kepemimpinan memberi kontribusi cukup besar terhadap peningkatan kinerja, sementara sisanya dipengaruhi

faktor lain di luar penelitian. Uji t juga memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja yang dicapai.

Motivasi ekstrinsik juga terbukti memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,683. Koefisien determinasi sebesar 46,7% menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t mengonfirmasi pengaruh signifikan tersebut, yang berarti semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diberikan melalui insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,762 dan koefisien determinasi 58%. Uji F menunjukkan hubungan simultan yang signifikan, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Nikomas Gemilang-Banten. Temuan ini dikuatkan oleh hasil penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi ekstrinsik yang memadai akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

## **KESIMPULAN**

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini berdasarkan nilai uji t, di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.948 > 1.988$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan nilai korelasi sebesar 0,606 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 36,8%.
2. Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini berdasarkan nilai uji t, di mana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.529 > 1.988$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan nilai korelasi sebesar 0,683 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 46,7%.
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini berdasarkan uji f, di mana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $56,618 > 2.72$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan nilai korelasi sebesar 0,762 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan determinasi sebesar 58%.

## **SARAN**

1. Sebaiknya seorang pemimpin lebih aktif dalam memberikan dukungan dan bimbingan agar dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan atau menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, hal ini berdasarkan nilai terendah



- pada indikator “Militeristis” sebesar 2,49, nilai ini pada rentang skala 1,80 – 2,59 masuk dalam kategori tidak baik.
2. Sebaiknya PT. Nikomas Gemilang-Banten melakukan evaluasi terhadap system penggajian agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan, hal ini berdasarkan nilai terendah pada indikator “Gaji” sebesar 2,69, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik.
  3. Sebaiknya PT. Nikomas Gemilang-Banten lebih meningkatkan motivasi kerja serta memberikan dukungan dan pelatihan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu, hal ini berdasarkan nilai terendah pada indikator “Pelaksanaan Tugas” sebesar 2,78, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Aditama, R. (2020). Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Aditia, A. R. R., dkk. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ajabar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Algifari. (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). Pengantar Pendidikan Era Globalisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, M. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2016). Manajemen (Edisi 7). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahean, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: CV Budi Utama.
- Luthans, F. (2016). Perilaku Organisasi (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsam. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Pujiyanto. (2024). *Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.

**Jurnal :**

- Alya. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Disrup Bisnis*, 8(2746–2841), 189–198.
- Edi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Jakarta Selatan. *Ilmiah Manajemen* , 15.
- Eka. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Islam Dan Sosial*, 2(2722–8096), 37–48.
- Janet. (2021). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Air Manado. *EMBA*, 9, 387–394.
- Lili. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Komogruop Jakarta. *Disrup Bisnis*, 5(2746–6841), 81–91.
- Menhard. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap PT.Azzuhra Property Pekanbaru . *Ilmiah Manajemen*, 2(2721), 371–376.
- Melati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Disrupsi Bisnis* , 5(2746–6841), 229–236.
- Prayoga. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Gomda Sindru Indonesia di Jakarta Barat. *Ekonomi*, 1(3046–6884), 803–811.
- Rahmatullah. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT.BAwana Margatama. *Manajemen Dan Bisnis*, 1(2828–8718), 27–42.
- Raju. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS). *Ilmiah Manajemen*, 1.
- Riska Tangko. (2024). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melati Tunggal Intinya. *Ekonomi, Majemen* , 10, 301–308.
- Salsa. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPt. Arata Parasolusi. *Manajemen*, 1(3032–5838), 127–135.
- Salzabila. (2023). JPengaruh Gaya Kepmimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Manajemen*, 1(2985–4768), 926–936.
- Yahya. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Ilmiah*, 17, 31–39.