

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**(STUDI PADA PERUSAHAAN CAT TEMBOK DI CIMAHI)****THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE****(A STUDY OF A WALL PAINT COMPANY IN CIMAHI)****Eli Hermawati^{1*}, Sri Mulyeni²**^{1,2} Manajemen, Universitas Nasional PASIM, Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

Email: elihermawati1970@gmail.com

ARTICLE INFO**Article history:**

Received April 23, 2026

Revised June 10, 2026

Accepted July 10, 2026

Available online July 15, 2026

Kata Kunci:Kepemimpinan, Motivasi,
Kinerja Karyawan**Keywords:***Leadership, Motivation,
Employee Performance***ABSTRAK**

Artikel ini ditulis untuk mengetahui dampak kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, memanfaatkan data numerik dan analisis statistik untuk menarik kesimpulan, artinya artikel ini bergantung pada data numerik dan analisis statistik untuk temuannya. Responden Sebanyak 51 karyawan pada perusahaan cat tembok di Cimahi, berpartisipasi sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi karyawan yang kuat merupakan faktor penting secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

ABSTRACT

This article was written to determine the impact of leadership and motivation on employee performance. By using quantitative methods, utilizing numerical data and statistical analysis to draw conclusions, this article relies on numerical data and statistical analysis for its findings. Respondents: A total of 51 employees at a wall paint company in Cimahi participated as respondents. Data analysis was conducted using Statistical Product and Service Solution (SPSS) software. The analysis shows that leadership and motivation variables have a significant positive influence on employee performance. It can be concluded that effective leadership and strong employee motivation are important factors that significantly and positively influence employee performance in a corporate environment.

PENDAHULUAN

Dunia usaha sekarang sedang menghadapi tantangan persaingan yang semakin sulit, di mana setiap organisasi harus bisa bertahan dan tumbuh. Tantangan itu tidak hanya datang dari luar, tetapi juga dipengaruhi oleh keadaan di dalam organisasi. Masalah internal seringkali lebih rumit dibandingkan hal-hal dari luar. Salah satu masalah besar yang dihadapi perusahaan adalah minimnya semangat karyawan, yang bisa mengurangi produktivitas kerja dan berpengaruh pada daya saing keseluruhan perusahaan.

Menurunnya motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat persaingan bisnis saat ini. "Motivasi karyawan dalam organisasi dapat dipandang sebagai hal sederhana maupun persoalan yang kompleks, karena pada dasarnya setiap individu terdorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya." (Mulyeni, 2018). Penurunan motivasi kerja dikhawatirkan dapat menghambat perkembangan perusahaan di masa mendatang, terutama ditengah persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan andal. Selain itu, Perusahaan juga perlu menerapkan gaya kepemimpinan dan strategi motivasi yang

tepat agar mampu menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan semangat, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. “Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong perkembangan Perusahaan secara lebih cepat dan optimal” (Fallo Mangngi dan Rolland Fanggal, 2018).

Gaya Kepemimpinan menunjukkan tindakan dan pendekatan yang muncul dari pandangan hidup, keterampilan, sifat, dan sikap seorang pemimpin dalam memengaruhi timnya. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan mengelola anggota tim agar mau melaksanakan tugas dengan mandiri untuk mencapai tujuan organisasi (Dinan, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif harus memahami karakteristik bawahannya, mengenali kelebihan dan kekurangan mereka, serta mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk menutupi kelemahan yang ada (Rahmawani & Syahrial, 2021). Sebaliknya Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik karyawan maupun tuntutan pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja sehingga karyawan kurang fokus dan tidak bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang (Caesario et al., 2025; Rahmawani & Syahrial, 2021)

Motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas serta kinerja seseorang. Selain itu, lingkungan organisasi dan praktik manajemen juga turut mempengaruhi motivasi, kemampuan, dan kinerja karyawan. Faktor lingkungan tersebut meliputi budaya, hukum, politik, ekonomi, teknologi dan kondisi sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, iklim organisasi seperti kebijakan dan filosofi manajemen, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, serta kondisi sosial dalam kelompok kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahdi Hendri, 2020). Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Cat Tembok di Cimahi).

METODE

Penelitian ini yang di gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif merupakan cara yang berdasarkan filosofi positivisme dan berfungsi untuk mengetahui terkait populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif dengan maksud menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Populasi pada penelitian ini terdiri dari Karyawan di perusahaan cat dinding di Cimahi yang jumlahnya 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga semua karyawan menjadi responden penelitian. Data dikumpulkan melalui pembagian kuesioner, sementara teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan (X_1). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,859	0,273	Valid
$X_{1.2}$	0,868	0,273	Valid
$X_{1.3}$	0,906	0,273	Valid
$X_{1.4}$	0,959	0,273	Valid
$X_{1.5}$	0,955	0,273	Valid
$X_{1.6}$	0,933	0,273	Valid
$X_{1.7}$	0,928	0,273	Valid
$X_{1.8}$	0,917	0,273	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai r hitung berada di atas r -kritis yaitu berada di atas 0,273 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel Kepemimpinan termasuk kategori valid karena diatas nilai r -kritis.

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi (X_2). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,817	0,273	Valid
X _{2.2}	0,882	0,273	Valid
X _{2.3}	0,872	0,273	Valid
X _{2.4}	0,899	0,273	Valid
X _{2.5}	0,862	0,273	Valid
X _{2.6}	0,838	0,273	Valid
X _{2.7}	0,815	0,273	Valid
X _{2.8}	0,917	0,273	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai *r* hitung berada di atas *r*-kritis yaitu berada di atas 0,273 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel Motivasi termasuk kategori valid karena diatas nilai *r*-kritis.

Uji validitas dalam penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini ditunjukkan berdasarkan tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y ₁	0,889	0,273	Valid
Y ₂	0,779	0,273	Valid
Y ₃	0,942	0,273	Valid
Y ₄	0,808	0,273	Valid
Y ₅	0,938	0,273	Valid
Y ₆	0,935	0,273	Valid
Y ₇	0,951	0,273	Valid
Y ₈	0,932	0,273	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua nilai *r* hitung berada di atas *r*-kritis yaitu berada di atas 0,273 ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada semua variabel Kinerja Karyawan termasuk kategori valid karena diatas nilai *r*-kritis.

Hasil uji reliabilitas pada Kepemimpinan (X₁) ini ditunjukan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,973	8

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepemimpinan (X₁) adalah 0,973 > 0,75 artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada Motivasi (X₂) ini ditunjukan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,950	8

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi (X₂) adalah 0,950 > 0,75 artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

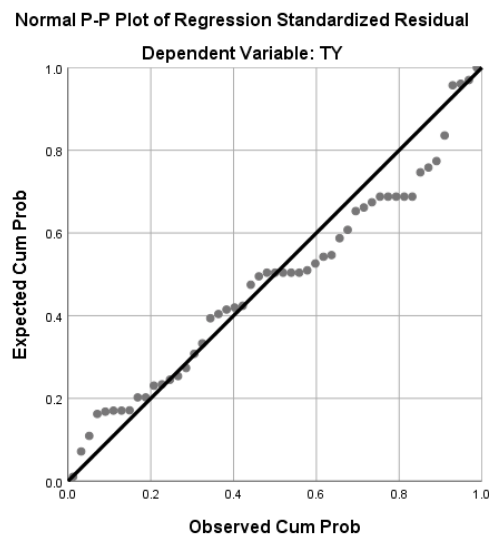
Hasil uji reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y) ini ditunjukan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,964	8

Sumber : Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,964 > 0,75$ artinya berada pada kategori reliabilitas baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.



Gambar 1 Uji Normalitas Data Plots

Sumber: Hasil Output SPSS, 25, 2026

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik penyebaran data ada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan analisis grafik ini terdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Normalitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.851	.845	2.24980	2.298

a. Predictors: (Constant), X_{2.7}, TX₁

b. Dependent Variable: TY

Sumber: Hasil Output SPSS, 25, 2026

Berdasarkan tabel normalitas yang dihitung dengan SPSS, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,298. Untuk nilai du bisa dilihat di tabel dengan total data (n) = 51 dan banyaknya variabel independen (k) = 2, nilai DL = 1,488, nilai DU = 1,627. Nilai Durbin Watson terletak di antara DL dan DU, yaitu $1,488 < 2,298 < 1,627$. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan, hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini tidak dapat ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, untuk mengecek tanda-tanda autokorelasi, akan dilanjutkan dengan uji Regresi Anovaa yang akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	1390.729	2	695.365	137.380	.000 ^b
	Residual	242.957	48	5.062		
	Total	1633.686	50			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), X_{2.7}, TX₁

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas, diperoleh f_{hitung} sebesar 137,380 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata (α) 5% dengan derajat bebas $V_1 = k$; $V_2 = n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$. Atau $F_{tabel}(0.05, 2, 48) = 3,19$.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
137,380	3,19	Signifikan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} $137,380 > F_{tabel}$ 3,19. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan (Studi Pada Perusahaan Cat Tembok di Cimahi)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menunjukkan seberapa variasi dari nilai variabel yang saling berhubungan dipengaruhi oleh variasi dari nilai variabel yang tidak terikat. Dengan kata lain, koefisien ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel yang tidak terikat dapat menjelaskan variabel yang terikat. Hasil dari koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923a	.851	.845	2.24980

- a. Predistors: (Constan), X_1 , X_2
Sumber: Data Diolah SPSS, 25

Berdasarkan tabel R^2 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,923.

Adapun dari tabel diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 artinya besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) atau 92,3% dan sisanya 7,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel independen pada variabel dependen, dilakukan perhitungan dengan rumus Beta x Zero Order x 100%. Beta adalah koefisien regresi yang sudah distandarisasi, sedangkan zero order adalah korelasi parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan memanfaatkan SPSS, diperoleh nilai Beta dan zero order yang tampak sebagai berikut:

Tabel 11 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.526	1.489		2.368
	Kepemimpinan	.938	.087	.807	12.731
	Motivasi	.890	.057	.748	10.216

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas dapat dijelaskan koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

$$B = 3,526. X_1 = 0,938. X_2 = 0,890$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 3,526 + 0,938 X_1 + 0,890 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai Konstanta $\beta_0 = 3,526$ artinya menunjukkan besarnya variabel kinerja yang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan atau dapat diartikan pada saat nilai kepemimpinan kerja sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja sebesar 3,526 dan Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,938 artinya kepemimpinan kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, komunikasi yang jelas, ketegasan, serta dukungan kepada karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih disiplin, bertanggungjawab dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mila Amalia Hadi, 2023) pada pegawai

Dinas Komunikasi informatika dan statistik Kabupaten Bandung Barat menyebutkan bahwa faktor seperti Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution, 2018) pada PT. Schneider Electric Manufacturing Electric Batam menghasilkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Fallo Mangngi dan Rolland Fanggidae, 2018) pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Apabila Kepemimpinan dan Motivasi dapat dilakukan dengan baik, maka kinerja pada pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Pada Karyawan (Studi Pada Perusahaan Cat Tembok) dalam kriteria sangat tinggi, pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H0 ditolak maka kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Kepemimpinan) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Motivasi) mampu menjelaskan variabel dependent (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N. S., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DIREKTORAT SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI PERBENDAHARAAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 168–187. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.010>
- Caesario, R. Z., Ema Jumiaty, I., Kartika Fauziah, A., & Astriyanda, N. (2025). PENILAIAN PRESTASI KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI BANTEN. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 5(1), 15–23. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.288>
- Dinan, D. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN LION GROUP PERWAKILAN KALIMANTAN. *AI-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i2.1713>
- Efrianti, K. (2019). Pengaruh Motivasi pada Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. INHUTANI II Kotabaru Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 37–42. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.47>
- Fallo Mangngi dan Rolland Fanggidae, R. E. (2018). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG* (Vol. 7, Number 2).
- Harahap, E. P. S., & Lubis, A. S. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DELI SERDANG. *JURNAL MUTIARA MANAJEMEN*, 6(2), 115–123. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i2.2078>
- Helena Carolinda Dua Mea, M. (2022). Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(2), 33–45. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>
- Mahdi Hendri, R. H. A. T. (2020). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TETAP TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. BANK BUKOPIN,Tbk. CABANG PALEMBANG. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2). <https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.117>
- Mila Amalia Hadi. (2023). *Mila Amalia*, 2023.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK PERFORMANCE ASSESMENT AND WORK ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AT PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution. In *BENING* (Vol. 3, Number 1).

- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PNS. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1), 9–19. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Saputra, T., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Pertiwi 2 Padang. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 1(2), 161–168. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.849>
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, DAN R&D*.
- Utari, K., & Darwin, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(1), 28–38. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i1.764>