

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Kantor Cabang Makassar Tbk**

Larazati<sup>\*1</sup>, Ilham Labbase<sup>2</sup>, Fitriani Mandung<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kc Makassar Tbk, Populasi yang digunakan adalah Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kc Makassar Tbk yang telah bekerja selama 15 tahun, dengan jumlah Populasi 85 Orang Karyawan, kemudian di tarik sampel berdasarkan rumus slovin akhirnya di dapat 46 orang Karyawan yang dijadikan responden. Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif yang diperoleh dari koesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian koesioner. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis Deskriptif, Uji Validasi, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (*t-test*), dan Uji Simultan (*F-test*). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kc Makassar Tbk.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2023 **Larazati**

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [larazati17@gmail.com](mailto:larazati17@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Suawah dkk, 2018). Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara gaya kepemimpinan tertentu (Azhari dkk, 2020). Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan (Karim dkk, 2022). Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak (Hermawan & Adiyani, 2022). Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah

untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan (Labbase, 2020).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan (Mandung, 2022). Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan (Putri & Sinaga, 2022). Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin (Abduh dkk, 2023). Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Kamase & Mandung, 2022). Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarsan motif antara perusahaan dan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal (Megawe dkk, 2020).

Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Sari & Soliha, 2016). Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era, modern di mana organisasi menghendaki adanya demokratis (Hasniati dkk, 2023). Pelaksanaan kerja motivasi yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan (Karim dkk, 2022).

BTPN didirikan di Bandung, Jawa Barat dengan nama Bank Pegawai Pensiunan Militer (Bapemil). Memperoleh izin sebagai bank komersial. Berganti nama menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN). TPG Nusantara S.a.r.l., melakukan akuisisi saham BTPN sebesar 71,6% melalui pembelian saham di bursa efek Indonesia. Bank BTPN merupakan devisa hasil penggabungan usaha PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) dengan PT Bank Sumitomo Mitsui Indonesia (SMBCI). Bank BTPN memfokuskan diri untuk melayani segmen mass market yang terdiri dari para pensiunan, pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), komunitas prasejahtera produktif, segmen consuming class, serta segmen korporasi.

Selain itu, Bank BTPN memiliki anak usaha yaitu BTPN Syariah yang memfokus melayani nasabah dari komunitas prasejahtera produktif. Melalui program Daya, yaitu program pemberdayaan mass market yang berkelanjutan dan terukur, Bank BTPN secara reguler memberikan pelatihan dan informasi untuk meningkatkan kapasitas nasabah sehingga memiliki kesempatan tumbuh dan mendapatkan peluang untuk hidup yang lebih baik (Maddatuang dkk, 2021). BTPN meluncurkan Jenius, sebuah aplikasi yang dirancang dan dikembangkan untuk membantu masyarakat dalam mengatur life finance secara lebih mudah cerdas, dan aman melalui smartphone berbasis android maupun ios. Sebagai bank yang memiliki visi mengubah hidup jutaan rakyat Indonesia, BTPN menjawab kebutuhan tersebut melalui Jenius.

Namun berdasarkan data awal yang saya temukan terdapat beberapa karyawan PT Bank Tabungan Nasional (BTPN) memiliki kinerja yang sangat rendah. Hal ini diakibatkan karena fasilitas dan kompensasi atau bonus yang diterima karyawan tidak sesuai dengan perjanjian kontrak yang ada di perusahaan tersebut (Mardjuni dkk, 2022). Walaupun hampir seluruh karyawan dengan jumlah populasi 85 orang yang di Slovin sehingga sampel menjadi 46 orang. Dari jumlah sampel, yang hanya

diambil datanya sebesar 10 orang dengan jumlah kehadiran yang tiga bulan terakhir selalu menurun.

Berikut data kehadiran karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN):

Table 1. Daftar Jumlah Kehadiran

No	Nama Karyawan	Jumlah kehadiran/hari (in jam)	Jumlah kehadiran selama 1 bulan (30 hari)
1	A	5 jam	150 jam
2	B	7 jam	210 jam
3	C	3 jam	90 jam
4	D	9 jam	270 jam
5	E	6 jam	180 jam
6	F	8 jam	240 jam
7	G	4 jam	120 jam
8	H	7 jam	210 jam
9	I	5 jam	150 jam
10	J	8 jam	240 jam
	TOTAL	62 Jam	1.860 jam

Sumber: BTPN KC Makassar, 2022

Dari data kehadiran karyawan atau dengan mengambil sampel 10 orang karyawan ada tidak sesuai jumlah kehadiran yang ditetapkan oleh PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) dimana seharusnya 10 orang x 10 jam/hari = 100 jam dan untuk kehadiran sebulan 100 jam x 30 hari = 3.000 jam sehingga terdapat minus = 3.000 jam - 1.860 jam = 1.140 jam atau  $\frac{1.140}{3.000} = 0,38$  atau -38%.

## METHODOLOGI

Penelitian ini teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan kuesioner, dimana peneliti menyusun daftar. Pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pertanyaan/angket berstruktur. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang disertai dengan sejumlah alternative pilihan jawaban bagi para responden untuk mendapatkan hasil jawabannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang di berikan. Penilaian diukur scoring berdasarkan skala *Likert*.

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Bila wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa observasi dapat digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang lain tetapi dengan siapa pun atau objek lain.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal atau orang yang dimiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah penelitian (Unaradjan, 219). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk yang berjumlah 85 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk.

Penelitian ini memakai rumus slovin. Rumus slovin adalah rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila pelaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Septiani, 2019). Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh slovin tahun 1960.

Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas kesalahan yang di perbolehkan atau taraf nyata (1%, 5% dan 10%)<sup>2</sup>

Batas tingkatan kesalahan yang di gunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah 10% sebagai nilai e.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,10)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 0,85}$$

$$n = \frac{85}{1,85}$$

$$n = 45,9$$

$$n = 46 \text{ (Pembulatan)}$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 46 karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Deskriptif

Tahap ini akan menampilkan klasifikasi responden penelitian dalam kategori usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
1.	30 - 37	12	26%
2.	40 - 52	16	35%
3.	53 - 62	18	39%
T o t a l		46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki - Laki	34	74%
2.	Perempuan	12	26%
T o t a l		46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang	Frekuensi	Persentase
1.	SMK SEDERAJAT	15	22%
2.	S1. MANAJEMEN SDM	16	35%
3.	S2 MANAJEMEN SDM	20	43%
T o t a l		46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	0 - 7 Th.	10	22%
2.	8 - 12 Th.	14	30%
3.	14 - 20 Th.	22	48%
T o t a l		46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

## 2. Uji Istrument

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid menandakan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi (Yuwana, 2022). Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengukuran ini dilakukan dengan melakukan perbandingan antara Rhitung dan Rtabel, dimana nilai Rtabel diperoleh dari jumlah kasus - 2 yang kemudian di cari pada tabel Rtabel. Dengan demikian besar Rtabel sebagai berikut  $46-2 = 44$ , dengan Rtabel = 0,297 dengan tingkat signifikansi 5%. Dimana dikatakan valid jika Rhitung > Rtabel. Selain itu validitas juga dapat dilihat dari nilai. sig, dimana dikatakan valid jika < 0.05 Berikut hasil pengujian validitas dalam penelitian ini.

Table 6. Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	.sig	Kriteria
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	X1.1	0.936	0.297	0	Valid
	X1.2	0.904	0.297	0	Valid
	X1.3	0.927	0.297	0	Valid
	X1.4	0.827	0.297	0	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0.885	0.297	0	Valid
	X2.2	0.902	0.297	0	Valid
	X2.3	0.859	0.297	0	Valid
	X2.4	0.883	0.297	0	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.746	0.297	0	Valid
	Y2	0.792	0.297	0	Valid
	Y3	0.918	0.297	0	Valid
	Y4	0.958	0.297	0	Valid
	Y5	0.934	0.297	0	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari semua instrument variabel bebas dan terikat dinyatakan valid karena memenuhi kaidah yaitu R hitung > R tabel dan nilai. sig < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

### 3. Pembahasan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-

sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan (Rahim dkk, 2022). Berdasarkan hasil analisis dekriptif mengenai gaya kepemimpinan dimana jumlah total sebesar 684 dalam kategori sedang berada diantara 551 – 735. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 179 pada tanggapan responden tentang sikap percaya diri pemimpin dan dorongan pemimpin, sementara nilai skor terendah sebesar 189 pada tanggapan responden tentang inisiatif pemimpin.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel X1 (gaya kepemimpinan) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai sign  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,586 > 2,017$ , dimana perhitungan tersebut memenuhi kaidah persyaratan dimana nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t$  tabel menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel. Dari perhitungan didapatkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 0,975 + 0,733X_1 - 0,448X_2$ , dimana persamaan ini berarti bahwa jika variabel X1 (gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dimana jika gaya kepemimpinan meningkat 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733.

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis (Karim dkk, 2021). Berdasarkan hasil analisis dekriptif mengenai gaya kepemimpinan dimana jumlah total sebesar 743 dalam kategori Sedang berada diantara 736 – 920. Dimana nilai skor tertinggi sebesar 191 pada tanggapan responden tentang penghargaan prestasi kerja, sementara nilai skor terendah sebesar 178 pada tanggapan responden tentang jaminan pekerjaan (Hafipah dkk, 2018). Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel X2 (motivasi kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai sign  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,804 > 2,017$ , dimana perhitungan tersebut memenuhi kaidah persyaratan dimana nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai thitung  $> t$  tabel menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel.

Dari perhitungan didapatkan persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 0,975 + 0,733X_1 - 0,448X_2$ , dimana persamaan ini berarti bahwa jika variabel X2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dimana jika gaya kepemimpinan meningkat 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,448.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Kc Makassar Tbk. Dari uji ANOVA (Analysis of Varians) pada table diatas didapat F hitung sebesar 271,049 sedangkan F table sebesar 3,209. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk. Dalam

hal ini gaya kepemimpinan mempengaruhi sikap Pemimpin dengan Karyawannya, sedangkan motivasi mempengaruhi sikap karyawan dengan karyawan lain.

## SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan Meningkatkan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk juga akan meningkat. Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk. Hal ini berarti jika Motivasi Meningkatkan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Kc Makassar Tbk juga akan meningkat. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Meningkatkan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KC Makassar Tbk juga akan mengalami Peningkatan secara signifikan.

## Referensi

- Abduh, T., Remmang, H., Palisuri, P., & Karim, A. (2023). Leadership Model and Work Motivation of Employees Research and Development Planning Agency for Regional South Sulawesi Province. *target*, 95(146.22), 154. DOI: 10.47191/jefms/v6-i1-23.
- Azhari, A., Modding, B., Labbase, I., & Plyriadi, A. (2020). The Effect of Quality of Service, Image, and Business Ethics on Satisfaction and Loyalty of Patients in Hospitals in Makassar City. *International Journal of Management Progress*, 1(2), 1-22. <https://doi.org/10.35326/ijmp.v1i2.558>
- Hafipah, H., Mahfudnurnajamuddin, H. M. H., Hasan, H. S., & Labbase, I. (2018, December). The Effect of Company Image on Satisfaction and Customer Loyalty in Insurance Jiwasraya in City of Makassar. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 1, No. 2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v1i2.246>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hermawan, R., & Adiyani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *JURNAL GANESHWARA*, 3(1). <https://doi.org/10.36728/jg.v3i1.2346>
- Kamase, J., & Mandung, F. (2022). Analisis Pengolahan Biji Karet Terhadap Peningkatan Pendapatan Masyarakat Desa Bontomangiring Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 147-155.
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The Role of Zakat in National Economic Transformation through Regional Economic Growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75-98.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.

- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Labbase, I. (2020). Analisis Berbagai Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1405-1412.
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Mandung, F. (2022). Electronic Media Marketing Mix Analysis on Increasing Participant of BPJS Ketenagakerjaan. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 30-37. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.214>
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Megawe, D. S., Mandey, S. L., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsup Prof Dr. RD Kandou Manado). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.30251>
- Putri, N. W. W., & Sinaga, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Medan Kecamatan Medan Barat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3933-3941. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1220>
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Sari, P. K., & Soliha, E. (2016). Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 398-426. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i3.94>
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., & Lumanauw, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21033>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Jakarta Alfabeta.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163-4170. <https://doi.org/10.56799/jim.v1i12.923>
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Septiani, Y., Aribbe, E., & Diansyah, R. (2020). Analisis Kualitas Layanan Sistem Informasi Akademik Universitas Abdurrahb Terhadap Kepuasan Pengguna

Menggunakan Metode Sevqual (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru). *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131-143.  
<https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.560>