

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MEDIALINK GLOBAL MANDIRI

Andi Wahyudi¹, Kamaruddin², Ansar Mulkin³
STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
andiudhy123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medialink Global Mandiri. Metode penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling dalam pengambilan sampel penelitian. Teknik penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda terhadap karyawan PT. Medialink Global Mandiri. Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Serta diuji secara simultan menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Reward, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Di era teknologi ini, sumber daya manusia adalah pusat kelanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk pengembangan kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, butuh pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk beroperasi dalam menanggapi permintaan (Putri et al., 2022).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan dalam mengerjakan sesuatu. Dorongan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun faktor dari luar. Setiap individu akan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku padanya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimilikinya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin bukan semata-mata sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subjek atau pelaku. Pada umumnya setiap organisasi

akan menggantungkan kelancaran kegiatannya kepada kualitas dari kepemimpinan, hal ini dikarenakan pimpinan dapat mengatur para karyawan supaya melakukan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi (Saputra et al., 2021).

Motivasi kerja seseorang selain dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dapat juga dipengaruhi oleh *reward*. Seseorang yang bekerja mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi diri dirinya sendiri baik melalui gaji, bonus maupun penghargaan yang bukan berupa uang. Dengan memperoleh *reward* dari perusahaan, seseorang akan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih giat karena adatujuan yang dikejanya untuk pencapaian pribadi.

Perusahaan tidak pernah memberikan *reward* kepada karyawannya sehingga menyebabkan karyawan tidak punya gairah untuk bekerja lebih bagi perusahaan. Karyawan merasa dirinya sudah memberikan seluruh kemampuannya tetapi perusahaan tidak pernah memberikan balas jasa yang lebih selain daripada gaji. Selain menerima gaji dari perusahaan, karyawan juga menginginkan *reward* sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap hasil kerjanya ataupun atas kedisiplinan yang ditunjukkannya secara konsisten. Pemberian penghargaan menimbulkan perasaan senang dan puas dalam diri karyawan sehingga ia akan selalu berupaya untuk bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya (Untari et al., 2020).

PT. Medialink Global Mandiri (Globallink) adalah sebuah perusahaan penyedia jasa layanan internet seperti IT *consulting*, sistem integrasi, CCTV, dan lain-lain. Karyawan yang bekerja di perusahaan penyedia jasa layanan internet juga membutuhkan motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan hariannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perlu diperhatikan pada PT. Medialink Global Mandiri. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan *reward* sebagai variabel independen serta motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.

Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah penelitiannya:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri?

Tujuan

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui:

1. Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.
2. Mengetahui adanya pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan yang efektif ialah suatu proses untuk menciptakan wawasan, mengembangkan suatu strategi, membangun kerjasama dan mendorong tindakan (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, antara lain (Yunita, 2021).

Pengertian Reward

Penghargaan (*reward*) menjadi motivator atau pendorong karyawan untuk berprestasi secara optimal. Pemberian penghargaan yang ideal harus menjamin bahwa mereka yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan hasil besar. *Reward* yang paling menarik bagi karyawan adalah uang karena dapat digunakan membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh masing-masing individu (Septyandini, 2019).

Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan *financial* yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansialnya itu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian, pencapaian, dan otonomi (Putra et al., 2020).

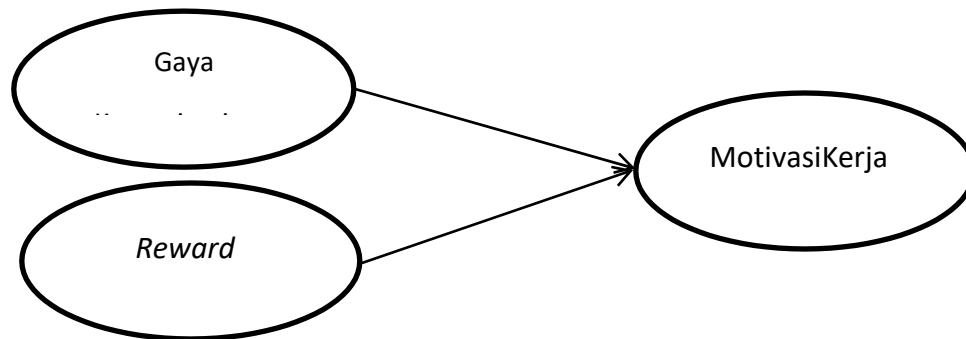
Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pengadil proses perilaku pada rekaman tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Yunita, 2021).

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan psikologis atau psikologis yang memungkinkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan tertentu. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi terletak pada makna dan hubungan antara kebutuhan dan dorongan. Motivasi adalah himpunan kekuatan yang menyebabkan orang terlibat dalam satu perilaku dari pada beberapa perilaku alternatif. Motivasi membuat orang berperilaku dengan cara tertentu (Fajar et al., 2018).

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Medialink Global Mandiri Kota.
2. *Reward* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.
3. Gaya kepemimpinan dan *reward* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Medialink Global Mandiri.

METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional Variabel

Gaya kepemimpinan (X1) adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Dalam ilmu kepemimpinan saat ini, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal secara umum, antara lain (Yunita, 2021).

Penghargaan (*reward*) (X2) menjadi motivator atau pendorong karyawan untuk berprestasi secara optimal. Pemberian penghargaan yang ideal harus menjamin bahwa mereka yang mempunyai kinerja yang baik akan mendapatkan hasil besar. *Reward* yang paling menarik bagi karyawan adalah uang karena dapat digunakan membeli barang-barang yang dibutuhkan oleh masing-masing individu (Septyandini, 2019).

Motivasi merupakan pengadil proses perilaku pada rekaman tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Yunita, 2021).

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linier Berganda adalah suatu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara independen (X) dan variabel dependen (Y) Rumus Regresi Linier berganda menurut Sugiyono di dalam (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen; α = Nilai Konstanta; B_1B_2 = Koefisien regresi variabel independen ke 1 sampai n; X_1X_2 = Variabel independen ke 1 sampai n; ϵ = error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Karakteristik responden yang disajikan dalam penelitian ini merupakan konsumen PT. Medialink Global Mandiri Kota Makassar sebanyak 40 orang kemudian ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Identifikasi ini biasanya dilakukan untuk mengetahui identitas orang yang diwawancarai. Informasi lebih detail mengenai hasil uraian masing-masing karakteristik nara sumber dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden

NO	Keterangan	Karakteristik	Jumlah (Orang Pegawai)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	15
		Perempuan	25
	Jumlah		40
	Pendidikan	SMU	31
		S1	9
		S2	0
		S3	0
	Jumlah		40
3	Usia	20- 25 tahun	18
		26 – 30 tahun	10
		>30 tahun	12
	Jumlah		40

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan atau terbanyak berdasarkan karakteristiknya adalah: berjenis kelamin perempuan (25 orang), pendidikan: SMU (31 orang), usia: 20-25 tahun (18 orang).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya data penelitian ini, dimana uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variabel dan Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefesien	Keterangan	<u>Reliability</u>	
Penelitian	Validitas		<u>Statistics</u>	<u>N of</u>
			Cronbach's	Items
			Alpha	
Gaya Kepemimpinan				
P1	0.961	Valid	0.968	7
P2	0.830	Valid		
P3	0.893	Valid		
P4	0.935	Valid		
P5	0.938	Valid		
P6	0.934	Valid		
P7	0.935	Valid		
Reward				
P1	0.951	Valid	0.885	4
P2	0.861	Valid		
P3	0.875	Valid		
P4	0.777	Valid		
Motivasi Kerja				
P1	0.938	Valid	0.944	3
P2	0.966	Valid		
P3	0.942	Valid		

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel X1, X2 dan Y dikatakan semua valid karena nilai signifikansi dari setiap indikator $T_{\text{(hitung)}} > T_{\text{(tabel)}}$. Hal ini berarti indikator yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6.

3. Analisis Data

Tabel 3. Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.977	.976	.336

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,988 dimana ini menunjukkan terdapat hubungan kuat dan positif antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Artinya bilamana X1 dan X2 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat. Demikian pula nilai koefisien determinasi sebesar 0,977. Hal ini menunjukkan pengaruh atau kontribusi dari X1 dan X2 terhadap Y sebesar 97,7 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam model.

Tabel 4. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.792	2	88.896	786.336	.000 ^b
	Residual	4.183	37	.113		
	Total	181.975	39			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung = 786,336 dan nilai signifikan = 0,000 ≤ 0,05, dimana ini berarti pengaruh X1 dan X2 secara simultan positif dan signifikan. Bilamana variabel X1 dan X2 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji *Coefficients*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.014	.329		.967
	TX1	.520	.037	1.177	.000
	TX2	-.164	.069	-.200	.024

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 18

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat nilai konstan sebesar 0,014 koefisien X1= 0,520 dan koefisien X2 = -0,164. Adapun persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

$$Y = 0,014 + 0,520 X_1 - 0,164 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$a = 0,014$ dimana ini merupakan nilai konstan bila $X_1, X_2 = 0$

$b_1 = 0,520$ dimana bila X_1 meningkat sebesar 1 satuan maka Y meningkat sebesar 0,520 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

$b_2 = -0,164$ dimana bila X_2 meningkat sebesar 1 satuan maka Y menurun sebesar 0,164 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

Nilai t hitung $X_1 = 13,018$ dan nilai signifikan $= 0,000 < 0,05$ dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X_1 terhadap Y secara signifikan. Sedangkan nilai t hitung $X_2 = -2,359$ dan nilai signifikan $= 0,024 \leq 0,05$ dimana terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel X_2 terhadap Y secara signifikan

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin efektif maka motivasi kerja semakin meningkat. Gaya kepemimpinan terkait dengan perilaku dari pemimpin yang digunakan untuk mengarahkan atau memotivasi karyawan agar bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama (Rivai & Sagala, 2015).

Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin mempengaruhi atau memotivasi karyawannya agar mereka mau bekerja sama dalam bekerja secara produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan situasional akan memberikan dukungan, bimbingan khusus, pengawasan yang ketat, memberitahu, mengarahkan dalam membuat keputusan dan melakukan tindakan langsung melalui komunikasi dan interaksi.

Gaya kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk mengemukakan ide-ide dan menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian dari Kurniasari, R., & Novita, R. (2023), Syamsuddin dkk (2023), Anand & Ruma (2023), dan Ginting (2023) membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Reward terhadap Gaya Kepemimpinan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang semakin baik maka motivasi kerja semakin menurun secara signifikan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Namun *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan maka menurunkan motivasi kerja.

Reward yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. *Reward* yang diberikan tidak hanya dalam bentuk materi finansial

tetapi juga dapat berupa materi non finansial. Pemberian *reward* diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekterinsik yang dimiliki karyawan.

Reward dapat pula membangun komitmen kerja karyawan dikarenakan mereka termotivasi atas reard yang diberikan. Namun *reward* yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja. Hasil dari Daga & Sujatmiko (2023), Ismah dkk (2023), Rakhmawati dkk (2023) membuktikan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* yang semakin baik maka motivasi kerja semakin meningkat. Gaya kepemimpinan terkait dengan perilaku dari pemimpin yang digunakan untuk mengarahkan atau memotivasi karyawan agar bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama (Rivai & Sagala, 2015).

Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin mempengaruhi atau memotivasi karyawannya agar mereka mau bekerja sama dalam bekerja secara produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan situasional akan memberikan dukungan, bimbingan khusus, pengawasan yang ketat., memberitahu, mengarahkan dalam membuat keputusan dan melakukan tindakan langsung melalui komunikasi dan interaksi.

Reward terkait dengan pemberian yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau kompensasi atas kontribusinya terhadap kemajuan organisasi, prestasi kerja, dan keunggulan yang dimiliki. *Reward* yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. *Reward* yang diberikan tidak hanya dalam bentuk materi finansial tetapi juga dapat berupa materi non finansial.

Pemberian *reward* diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekterinsik yang dimiliki karyawan. *Reward* dapat pula membangun komitmen kerja karyawan dikarenakan mereka termotivasi atas reard yang diberikan. Namun *reward* yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja. Hasil penelitian dari Priambudi, A.B. (2021) membuktikan gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin efektif maka motivasi kerja semakin meningkat.
2. *Reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang semakin baik maka motivasi kerja semakin menurun secara signifikan. *Reward* yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Namun *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan maka menurunkan motivasi kerja.
3. Gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* yang semakin baik maka motivasi kerja semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Pengaruh Profitabilitas dan Leverage terhadap Return Saham pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta
- Hamali, A.F. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Kurniasari, R., & Novita, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 7(1), 53-58.
- Priambudi, A.B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Reward* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt. Bpr Kerta Arthamandiri Pujon Malang) (Doctoral dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.