



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personel Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kepolisian Resort Sampang)

R. Aditya Dwi Rubiantoro¹, Chamariyah², Woro Utari³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: adit_sumenep@gmail.com¹, chamariyahmm@gmail.com², woroutari@uwp.ac.id³

Abstract. R. Aditya Dwi Rubiantoro, 2025. *The Influence of Leadership Style To Performance Work Employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Which Is Mediated By Productivity Work. Graduate program University Wijaya Putra Surabaya. Based on his approach study This including in type study explanatory research . Sample study as many as 76 respondents . Objective study This is : 1) For know And analyze whether style leadership own influence in a way direct to performance work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? 2) For know And analyze whether style leadership own influence in a way direct to productivity work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? 3) For know And analyze whether productivity Work own influence in a way direct to performance work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?4) For know And analyze whether style leadership own influence in a way No direct to performance mediated work by productivity Work employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?Results study show that: 1) style leadership influential significant to performance work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with mark original sample of 0.257. 2) style leadership influential significant to productivity work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with mark original sample of 0.542. 3) productivity Work influential significant to performance work of employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with mark original sample of 0.442.4) style leadership influential significant to performance mediated work by productivity Work employees of the Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep with mark original sample of 0.240.*

Keywords: Leadership Style, Productivity Work, and Performance Work.

Abstrak. R. Aditya Dwi Rubiantoro, 2025. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Berdasarkan pendekatannya penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory research. Sampel penelitian sebanyak 76 responden. Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan sendiri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan sendiri berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Produktivitas Kerja sendiri berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan sendiri berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Kerja oleh Produktivitas Kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep? Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai sampel asli sebesar 0,257. 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai sampel asli sebesar 0,542. 3) Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai sampel asli sebesar 0,442.4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh Produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan nilai sampel asli sebesar 0,240.*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, dan Kinerja Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, maka sumber daya lainnya akan mengganggu dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor manusia, diletakkan pada bagian pertama, karena manusia adalah pelaksana yang merupakan faktor esensial dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, pentingnya faktor ini karena manusia merupakan subyek dalam setiap aktivitas pemerintahan, manusialah yang merupakan pelaku dan penggerak proses mekanisme dalam sistem pemerintahan.

Perkembangan dan perubahan tersebut harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangannya. Demikian juga dengan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Sebagai seorang karyawan yang bertugas mengemban amanat bangsa dan negara, dibutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang mampu mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk mempunyai prestasi kerja yang handal dan profesional. Untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreativitasnya. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya. Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Menurut Simamora, (2019), yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Tercapainya prestasi kerja pegawai sesuai yang diharapkan organisasi akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan mengikuti perkembangan perubahan yang begitu pesat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap prestasi kerja karyawan dalam satu organisasipun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada penciptaan kinerjanya. Pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal, bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah-perintah, Sulistiyani, (2018). Pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan Menurut Nikmat, (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung engikut dan situasinya. Gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur di dalam mempengaruhi bawahan dalam artian karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam perwujudan prestasi bawahan, karena pemimpin organisasi akan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2020), prestasi kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi. Pimpinan organisasi sebagai pimpinan manajemen harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan, dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan memberikan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya karyawan bekerja secara optimal. Begitu pentingnya motivasi ini difungsikan sebagai strategi pencapai kinerja maka pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap faktor motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2018). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada prestasi kerja Rivai, (2018) yang tidak maksimal (Siagian, 2020). Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung semakin baik hasil kerjanya dan lebih giat lagi mengembangkan dirinya. Oleh karena itu tugas sudah menjadi tugas pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang sedemikian rupa yang bisa menciptakan motivasi kerja karyawan.

Ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam melihat faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan dalam organisasi. Organisasi di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan atau tenaga kerjanya untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita organisasi yang selalu meningkat di setiap waktunya. Proses peningkatan produktivitas kerja ini akan selalu di tingkatkan oleh pimpinan agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan tangga dan koreksi untuk pencapaian di tingkat berikutnya

Berbagai studi empiris penelitian tedahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Misdiono *et.al*, (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Anut dan Suslilowati, (2024), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gap research* ini memberikan dasar untuk

dilakukan penelitian lanjutan tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Perbedaan hasil penelitian berikutnya yaitu tentang kajian hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan Popong, *et al.*, (2020), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Hafiz, *et al.*, (2023), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adanya perbedaan temuan penelitian tentang hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja ini memberikan landasan dilakukan penelitian selanjutnya dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terdapat fenomena-fenomena diantaranya: prestasi kerja tidak tercapai sesuai harapan organisasi. Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya: gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep diketahui bahwa target kerja banyak tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan serta kurang giatnya karyawan dalam menjalankan tugasnya/kurang memiliki produktivitas kerja yang baik. Selain disebabkan oleh prestasi kerja, terdapat faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja tidak sesuai harapan yaitu diduga karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan adanya *gap research* dan fenomena yang terjadi dilingkup Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep berkaitan kurang optimalnya prestasi kerja karyawan, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja”**.

2. RUMUSAN MASALAH

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan yang ada pada penelitian ini, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?

2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Apakah produktivitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
5. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?

3. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah produktivitas kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?

4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

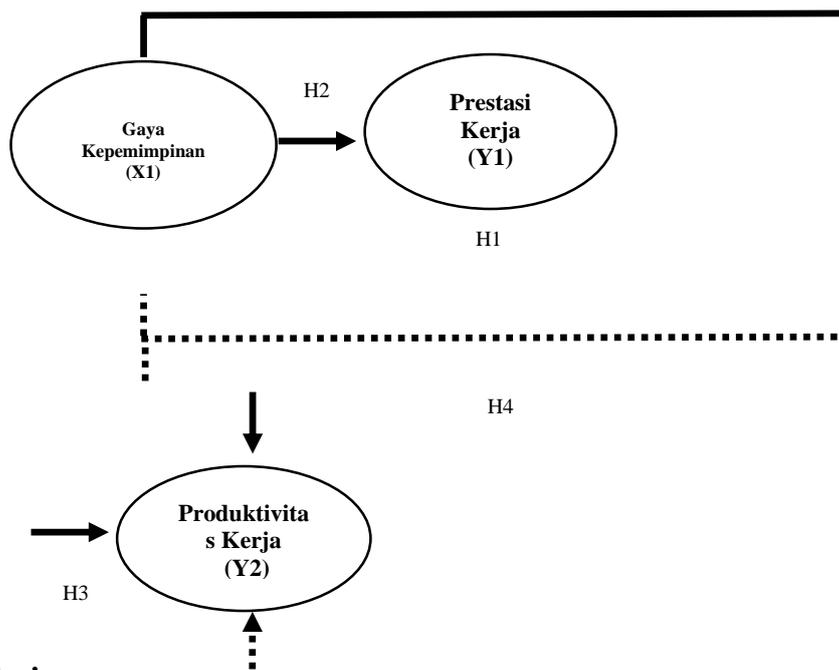
- Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan prestasi kerja.
- Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang gaya kepemimpinan, produktivitas kerja dan prestasi kerja.
- Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan konseptual baru tentang konseptual pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

2. Manfaat praktis

- Bagi pimpinan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan prestasi kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep melalui faktor gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh produktivitas kerja.
- Bagi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, hasil penelitian ini sebagai informasi dan bahan masukan mengetahui capaian kinerja masing-masing dalam rangka untuk ditingkatkan.

5. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan studi empiris dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya selanjutnya dituangkan dalam perumusan kerangka pemikiran. Agar perumusan tentang kerangka pemikiran penelitian mudah dipahami orang lain, maka selanjutnya dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual untuk memperjelas gambaran penelitian ini. Yang ditunjukkan dalam gambar 2.1 berikut:



Hipotesis

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang kerangka hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

- H1: Gaya kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep
- H2: Gaya kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep
- H3: Produktivitas kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep
- H4: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode

pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

6. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Menurut Sugiyono, (2019) Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

7. HASIL PENELITIAN

A. Uji signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Prestasi kerja karyawan	0.003	Signifikan
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja	0.000	Signifikan
Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.000	Signifikan
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

B. Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Prestasi kerja karyawan	0.003	H ₁ diterima
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja	0.000	H ₂ diterima
Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.000	H ₃ diterima
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.001	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$.

2. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

3. Uji pengaruh produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja sebesar 0.001

dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang di mediasi oleh produktivitas kerja karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$.

C. Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Prestasi kerja karyawan	0.257	Pengaruh Positif
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja	0.542	Pengaruh Positif
Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.442	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.257, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan; gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.542, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan; produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.442, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Gaya kepemimpinan → Produktivitas kerja → Prestasi kerja karyawan	0.240	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.240. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja.

8. PEMBAHASAN

H1.Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan prestasi kerja karyawan dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Misdiono, *et al.*, (2021), dan Nalim, *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, *et al.*, (2021), dan Irwan, *et al.*, (2020) yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Gaya kepemimpinan yang terbentuk di lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep Sampang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.003 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) mencerminkan gaya kepemimpinan memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2.Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja karyawan yang semakin optimal meningkat.

Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai produktivitas kerja karyawan yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mampu menciptakan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusnadi, *et al.*, (2021), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Popong, *et al.*, (2020) yang menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang memadai di lingkungan Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep berkaitan dengan pencapaian produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan gaya kepemimpinan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan dipengaruhi oleh factor: Pemimpin selalu memberi arahan yang baik kepada semua karyawan, Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada semua karyawan, Pimpinan memberikan dukungan penuh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas, Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahannya untuk mengemukakan ide-ide kreatif terkait pekerjaan, Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk menyampaikan kritik dan saran yang inovatif terkait pekerjaan, Pemimpin mendorong kepada seluruh karyawannya untuk selalu mencari solusi terkait persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan, Pimpinan memberikan sasaran kerja yang sesuai kemampuan karyawan agar semua pegawai dapat berprestasi dalam pekerjaannya, serta Pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Gaya kepemimpinan sebenarnya telah digunakan oleh kepala Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap nasabah agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti gaya kepemimpinan lebih diasah lagi sehingga tujuan organisasi terwujud sesuai harapan.

H3.Pengaruh Produktivitas kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya bahwa semangat kerja mampu membuat perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan semakin optimal.

Produktivitas kerja berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja mampu menciptakan prestasi kerja karyawan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hipotesis 3 diterima.

Hubungan produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dikarenakan dipengaruhi oleh faktor: Karyawan selalu bekerja dengan cepat dan tepat; Karyawan selalu bekerja dengan hasil yang memuaskan sesuai capaian hasil kerja; Karyawan selalu berusaha bekerja secara optimal berdasarkan standart waktu yang ditentukan; Karyawan selalu bekerja efisien menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang maksimal; Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa harus di minta oleh pimpinan dan Kemampuan, pengetahuan dan pendidikan informal yang dimiliki sangat membantu karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan sebelum waktu yang diminta oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Produktivitas kerja sebenarnya telah digunakan di lingkungan Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap nasabah agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti produktivitas kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja karyawan.

H4.Pengaruh Tidak Langsung Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan karena nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa produktivitas kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Produktivitas kerja memediasi gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa produktivitas kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan sehingga menciptakan prestasi kerja karyawan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening*, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga produktivitas kerja memediasi gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko, *et al.*, (2021), yang menjelaskan hasil temuan penelitiannya yaitu secara tidak langsung produktivitas kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Gaya kepemimpinan sebenarnya telah digunakan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi kerja

karyawan tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya prestasi kerja karyawan..

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

9. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang telah tertanam pada pimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sesuai dengan kebutuhan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, produktivitas kerja yang dimiliki karyawan selama ini mampu mendorong karyawan bekerja secara sukarela yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, sehingga hipotesis pertama diterima.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, sehingga hipotesis ketiga diterima.

5. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh produktivitas kerja, sehingga hipotesis keempat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrosidin, M., Suhada, & Sinarti, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), Oktober.
- Sholeh, A., Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Kusnadi, R., Yulianti, R., & Purnomo, S. H. (2021). Influence of leadership style and work motivation on employee in PT. Asiatek Solution Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(1).
- Nikmat, K. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Jatmiko, N. S., Yunisa, H., & Fauziah. (n.d.). Motivation as an intervening variable (mediation) on leadership styles and training in performance improvement. *Nusantara Innovation Journal*, 2.
- kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(1).
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, Bramastyo, K. N., & R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktek* (Cet. 1). Jakarta: Murai Kencana.
- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (pp. 1–98).
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.