JUSBIT : Jurnal Strategi Bisnis Teknologi
Volume. 2 No. 1 Februari 2025
e-ISSN : 3046-9716, dan p-ISSN 3046-9708, Hal. 21-30
DOI: https://doi.org/10.61132/jusbit.v1i3.275
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUSBIT

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maxirpo Group Indonesia Surabaya

Cindy Eka Ainur Putri [1*], Iswati [2], Anis Fitriyasari [3], Arief Widijatmoko [4]
[1,2,3,4] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia
E-mail: cindyptr31@gmail.com [1] iswativirgin@gmail.com [2]
anisfitriyasari@gmail.com [3] arw.epsilon@gmail.com[4]

Abstract. *This study wants to find out more about "The Influence of Democratic Leadership Style and Motivation on Employee Work Productivity" in accordance with the main problem raised, namely the relationship between democratic leadership style and the impact of employee motivation in completing tasks at PT. Maxipro Group Indonesia. The background of this research is that there have been many cases that occur in companies caused by ineffective leadership. Leadership style is considered effective if it can involve the ability of a leader to motivate his employees and manage the team in an efficient and productive way. Thus, PT Maxipro Group Indonesia uses a democratic leadership style in running its company, as a company that prioritizes employee opinions in advancing the company. The purpose of this study is to find out: how the role of employees in participating in advancing the company, cooperation between teams in the company, how the relationship between managers and employees, what are the motivations that can be a motivation for employees in the company. The method used in this study is quantitative method.*

Keywords : *Leadership Style, Motivation, and Employee Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini ingin mengetahui secara lebih lanjut "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Maxipro Group Indonesia" sesuai dengan pokok permasalahan yang dibahas yaitu hubungan antara gaya kepemimpinan yang demokratis dengan dampak motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada PT. Maxipro Group Indonesia. Yang melatarbelakangi adanya penelitian ini adalah banyaknya kasus yang terjadi di perusahaan yang diakibatkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif. Gaya kepemimpinan dinilai efektif apabila dapat melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi para karyawannya dan mengelola tim dengan cara yang efisien dan produktif. Maka, PT Maxipro Group Indonesia menggunakan gaya kepemimpinan demokratis di dalam perusahaannya, sebagai perusahaan yang mementingkan pendapat karyawan dalam memajukan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : bagaimana peran karyawan dalam ikut berpartisipasi memajukan perusahaan, kerja sama antar tim di perusahaan, bagaimana hubungan yang dilakukan manajer dan karyawan, apa saja motivasi yang dapat menjadi dorongan semangat untuk karyawan di perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan diartikan satu diantara elemen yang mempengaruhi seberapa produktif karyawan bekerja. Ada hubungan antara gaya seorang pemimpin dan produktivitas timnya. Perusahaan dengan kepemimpinan yang kuat akan memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuannya. Dalam situasi ini, para pemimpin perlu secara aktif mendorong anggota stafnya untuk bekerja lebih baik guna memenuhi tujuan bisnis secara efektif dan efisien (Siswanto & Hamid, 2017). Jadi motivasi diartikan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan yang demokratis juga satu diantara faktor motivasi karyawan. Jika perusahaan memiliki pemimpin yang tidak memiliki sifat tersebut maka karyawan pasti tidak dapat diatur dan akan semena-mena. Gaya kepemimpinan yang demokratis yakni gaya

Received: December 29, 2024; Revised: January 16, 2025; Accepted: February 20, 2025; Published February 27, 2025;

diberikan oleh pemimpin secara luas pada bawahan. Setiap terjadi masalah yang terjadi, pemimpin pasti akan mengajak karyawan untuk langsung berdiskusi dan mencari solusi terbaik. Dalam gaya ini, pemimpin membagikan banyak informasi terkait tugas serta tanggung jawab untuk karyawan.

Motivasi yang telah didapat oleh karyawan juga harus digunakan dengan positif agar karyawan tersebut tidak menyalahgunakan motivasi tersebut untuk hal yang negatif. Terdapat kasus juga di sejumlah perusahaan, yang dimana karyawannya sudah diberikan motivasi secara terus menerus tetapi karyawan tersebut tidak pernah menerapkan saat bekerja. Hal itu terjadi sebab sifat dalam diri sendiri tidak ingin untuk berkembang dan memanfaatkan motivasi sebaik mungkin.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Flippo yang dikutip oleh Tatang S (2016), gaya kepemimpinan yakni pola perilaku yang dimaksudkan menyeimbangkan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Berdasarkan definisi diberikan para ahli, menyimpulkan gaya kepemimpinan seseorang ditentukan oleh pendekatan yang dilakukannya dalam menjalankan kepemimpinan. Sebab ini ialah keterampilan yang dapat diperoleh dan dipraktikkan, gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan keadaan tertentu dalam setiap situasi. Cara seorang pemimpin berinteraksi dengan pengikut atau bawahannya, atau cara dia membujuk mereka, disebut gaya kepemimpinannya. Ada tiga jenis kepemimpinan, menurut Robbins dan Coulter yang dikutip oleh Tatang S: otokratis, demokratis, dan laissez-faire (kontrol bebas).

Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Sutrisno dalam Arif Yusuf Hamali (2018:133) yakni Motivasi sering kali dipahami sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, sebab berfungsi sebagai insentif bagi mereka untuk melaksanakan tugas tertentu. Perlu adanya kekuatan pendorong di balik setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Kebutuhan dan keinginan seseorang biasanya memotivasi mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Keinginan dan kebutuhan seseorang berbeda dengan keinginan dan kebutuhan orang lain. Kebutuhan serta keinginan yang berbeda-beda diartikan hasil dari proses mental internal, dan pengembangan persepsi diri pada hakikatnya ialah proses seseorang dalam menyerap informasi tentang segala sesuatu yang dilihat dan ditemuinya di lingkungan terdekatnya.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Produktivitas kerja diartikan perbandingan keluaran dan masukan (output dan input), dimana keluaran diukur dalam satuan fisik yakni nilai serta masukan biasanya dibatasi pada masukan tenaga kerja. Perbandingan ini mengevaluasi efisiensi produksi.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian tertulis diartikan penelitian korelasi dengan metodologi kuantitatif. Memanfaatkan teknik penelitian untuk hubungan antar variabel, penelitian kuantitatif yakni teknik yang diterapkan guna mengevaluasi hipotesis tertentu.

Menganalisis data yang berkaitan dengan berbagai faktor penelitian diartikan kegiatan penelitian korelasional, dengan metode statistik dalam penelitian, terutama bagi tujuan pendidikan.

Menurut pembahasan teori tersebut, desain penelitian digunakan ini termasuk ke dalam kategori penelitian korelasi yang berfokus guna mengetahui variabel X1, X2, dan Y pada penelitian tertulis ini.

Waktu Penelitian

Waktu pada penelitian tertulis yang dimaksud yakni waktu yang dimanfaatkan pada penelitian berlangsung, dihitung sejak dari pelaksanaan penelitian observasi hingga selesainya proses penelitian. Pada penelitian tertulis dilaksanakan sejak Januari 2024 – Mei 2024.

Lokasi Penelitian

Tempat pada penelitian tertulis yakni di PT Maxipro Group Indonesia Surabaya, dengan mengambil dari gaya kepemimpinan pimpinan sebagai titik fokus permasalahan yang nantinya dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

. Uji validitas ini tujuannya menentukan validitas suatu kuesioner. Empat puluh responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari studi penelitian tertulis. Kolom rhitung dan rtabel dipakai mengevaluasi setiap poin pernyataan pada penelitian memastikan keabsahannya. Pernyataan dikatakan valid bila rhitung > rtabel.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Uji validitas kuesioner untuk gaya kepemimpinan demokratis (X1) pada penelitian tertulis dilaksanakan kepada 40 orang dengan df 40 responden serta rtabel sejumlah 0,312. Hasil uji validitas dalam tabel berikut :

Tabel 1 Uji Vailiditas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
	0,886	0,312	0,00	Valid

Tabel diatas memperlihatkan gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,312. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan valid serta layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel 2 Uji Validitas Motivasi (X2)

Uji Validitas Motivasi	rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
	0,708	0,312	0,00	Valid

Pada tabel 2 memperlihatkan motivasi memiliki nilai rhitung > rtabel, yakni 0,312. Variabel motivasi dinyatakan valid serta layak dijadikan suatu pengukuran variabel penelitian.

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Uji Validitas Produktivitas Kerja	rhitung	Rtabel	Sig.	Keterangan
	0,841	0,312	0,00	Valid

Tabel 2 memperlihatkan produktivitas kerja dengan nilai rhitung > rtabel, yakni 0,312. Variabel produktivitas kerja dinyatakan valid serta layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam analisis reliabilitas dengan metode *cronbach alpha*, untuk mengetahui apakah tanggapan responden pada pernyataan tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu instrumen dianggap andal bilai nilai *Cronbach Alpha*-nya 0,6 atau lebih tinggi.

Tabel 4 Nilai Reliabilitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	76,3000	64,523	,536	,886
X1.2	76,1500	63,259	,591	,885
X1.3	76,2500	63,474	,573	,885
X1.4	76,0250	65,512	,489	,887
X1.5	76,0750	64,020	,530	,886
X1.6	76,2750	61,333	,717	,881
X1.7	76,2250	62,948	,614	,884
X1.8	76,2500	65,115	,481	,887
X2.1	76,0250	65,615	,427	,889
X2.2	77,0500	64,408	,238	,900
X2.3	76,2750	65,589	,494	,887
X2.4	76,0500	64,664	,497	,887
X2.5	76,6500	65,003	,298	,893
X2.6	76,3000	66,369	,254	,893
X2.7	76,8250	65,430	,290	,893
X2.8	76,5000	65,436	,336	,891
X2.9	75,9000	66,656	,336	,890
X2.10	76,2500	63,167	,605	,884
Y1.1	76,0000	66,410	,371	,890
Y1.2	76,1000	64,451	,491	,887
Y1.3	76,1250	63,189	,689	,883
Y1.4	76,1250	63,804	,618	,884
Y1.5	76,1500	63,772	,701	,883
Y1.6	76,2250	64,640	,521	,887
Y1.7	76,1000	64,041	,638	,884

Sumber : Hasil Olah Data menggunakan aplikasi data statistik

Menurut tabel 4 ditinjau koefisien reliabilitas variabel gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan produktivitas kerja > 0,6 yang artinya instrumen penelitian tertulis dinyatakan reliabel serta layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian tertulis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88044571
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,098
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		,029

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Menurut tabel 5 memperlihatkan hasil nilai signifikansi 0,029 > 0,05. Hal itu membuktikan residual ber distribusi normal. Kolmogorov smirnov test dipakai dalam menguji normalitas model regresi. Yakni bila diperolehkan nilai sig. > α = 0,05, maka model tersebut normal. (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,075	2,869		1,769	,085		
	Gaya Kepemimpinan	,382	,093	,505	4,121	<,001	,840	1,190
	Motivasi	,270	,091	,362	2,954	,005	,840	1,190

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dalam mengetahui ada ataupun tidaknya multikolinieritas, dari nilai toleransi / tolerance dan nilai variance infaltion factor (VIF). Umumnya, nilai tolerance > 0,10 atau VIF < 10. Bila VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2018). Menurut tabel diatas ditinjau hasil perhitungan nilai VIF dan Tolerance, nilai VIF kedua variabel dalam terpenuhinya syarat signifikansi dengan nilainya < 10 sejumlah 1,190 < 10. Namun nilai tolerance juga terpenuhinya syarat signifikansi dimana nilainya > 0,10 sejumlah 0,840 > 0,10. Sehingga menyimpulkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam persamaan regresi penelitian tertulis.

Pembahasan

Cara responden menjawab variabel-variabel yang disarankan dalam kuesioner meninjau dari temuan penelitian yang melibatkan empat puluh partisipan. Diskusi ini memberikan penjelasan mengenai jawaban responden :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0,01 lebih kecil dari tingkat kesalahan sejumlah 0,05 dengan nilai t hitung sejumlah 4,121 sesuai hasil analisis pada tabel Dengan demikian dapat menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan

demokratis adanya pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Menurut hasil analisis di depan, produktivitas staf dalam organisasi akan meningkat jika gaya kepemimpinan yang lebih demokratis diterapkan. Kepuasan karyawan terhadap tempat kerja yakni hasil dari gaya kepemimpinan demokratis, menurut temuan penelitian.

Gaya kepemimpinan yang ada di PT. Maxipro Group Indonesia secara konsisten siap untuk memberikan wewenang kepada bawahan menurut tingkat kemampuannya sendiri. Setiap bidang mempunyai besaran kewenangan yang berbeda-beda. Selain itu, pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Hal itu akan menyampaikan kepada karyawan mereka dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan. Akibatnya akan berdampak pada produktivitas kerja bawahan itu sendiri. Selain itu, para pemimpin ingat menjaga jalur komunikasi tetap terbuka antara bawahan dan atasan sangat penting untuk menjaga perdamaian dalam perusahaan.

Selain itu, para pemimpin senantiasa menyediakan platform di mana bawahannya dapat menyuarakan kritik, ide, dan inovasi, serta mendengarkan pendapat mereka. Para pemimpin berkomunikasi dengan cara ini agar dapat dengan cepat mengatasi setiap masalah yang muncul dalam organisasi. Selain itu, pemimpin juga tidak pernah menyia-nyiakan kesempatan untuk memperlihatkan kepada bawahannya yang telah berkinerja baik dengan memberikan penghargaan agar mereka terinspirasi untuk bekerja lebih keras lagi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut tabel mengetahui nilai t hitung dan t tabel atau 2,954 > 2,026 selain itu mengetahui signifikasi dari X2 terhadap Y yakni 0,05 tidak lebih dari 0,05 (α=5%). Jadi dapat menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi pada produktivitas kerja. Motivasi yakni bentuk dorongan yang didapatkan karyawan di perusahaan agar lebih bersemangat dan rajin saat bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari pada penelitian tertulis yakni tujuannya untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi pada produktivitas kerja pada karyawan PT. Maxipro Group Indonesia. Menurut analisis data dan pembahasan mengenai variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi pada produktivitas kerja sehingga bisa diperoleh kesimpulan :

1. Pada penelitian tertulis diperoleh hasil, gaya kepemimpinan demokratis adanya pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja pada karyawan PT. Maxipro Group Indonesia.

Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. Menurut hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel X1 (gaya kepemimpinan demokratis) terhadap Y (produktivitas kerja) diperoleh nilai t hitung > t tabel dengan nilai 4,121 > 2,026, selain itu di ketahui nilai signifikasi dari X1 terhadap Y adalah 0,01 lebih kecil dari 0,05 (α=5%).

2. Pada penelitian tertulis diperoleh hasil motivasi adanya pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja pada karyawan PT. Maxipro Group Indonesia. Kesimpulannya diperoleh dari uji statistik t. Menurut hasil uji t yang telah di lakukan pada variabel X2 (motivasi) terhadap Y (produktivitas kerja) diperoleh nilai t hitung > t tabel sejumlah 2,954 > 2,026, selain itu mengetahui nilai signifikasi dari X2 terhadap Y yakni 0,05 tidak lebih dari 0,05 (α=5%).

Saran

Menurut hasil penelitian diatas, maka saran yang dapat dijadikan pertimbangan kembali yakni :

1. Bagi Perusahaan

   Dengan hasil penelitian yang sudah ada, dapat menyimpulkan gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mendukung produktivitas karyawan di perusahaan. Maka dari itu, pimpinan diharapkan selalu memiliki gaya yang demokratis tersebut, agar karyawan merasa selalu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan ataupun yang lainnya.
2. Bagi Karyawan

   Untuk lebih bersemangat dalam mencari ide-ide cemerlang di perusahaan, selalu menghargai dan menghormati pimpinan. Diharapkan lebih produktif dan kreatif dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi di perusahaan.
3. Bagi Peneliti Berikutnya

   Bagi peneliti berikutnya, alangkah baiknya bila memperluas dan memperbanyak variabel yang diamati. Bisa dengan penambahan semangat kerja dan disiplin karyawan.

6. DAFTAR REFERENSI

Agus. (2015). *Pengertian produktivitas*. Pustaka Bina Prasindo.

Agustina, T. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. Diakses pada 13 Maret 2024.

Alfattama, L. C. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratik, dan laissez faire terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Diakses pada 05 Juni 2024.

Andika Ayu Novita Sari, & Hasan Ubaidillah. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo. Diakses pada 06 Juni 2024.

Apuy, M. (2023). Pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Jumbo Prima Raya di Samarinda. Diakses pada 05 Juni 2024.

Ariescha, A. (2019). Pengaruh persepsi masyarakat tentang nilai tanah terhadap keberhasilan program nasional agrarian (Prona) di Desa Jatirejo Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pemalang. Diakses pada 06 Juni 2024.

Falah, A. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Dalam artikel. https://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/417/367. Diakses pada 12 Maret 2024.

Gregorius, W., & Suyadi, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Musi Rawas. Diakses pada 06 Juni 2024.

Indah Ayu Lestari. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Diakses pada 05 Juni 2024.

Irwan, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Diakses pada 06 Juni 2024.

Junianti, E., Rahayu, N., & Suriyanti. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. Diakses pada 13 Maret 2024.

Khalily, M. N., Roswaty, & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. Diakses pada 06 Juni 2024.

Lestari, P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. Diakses pada 12 Maret 2024.

Liana, W. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Diakses pada 14 Maret 2024.

Mukti, M. H., & Asmaroni, D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sampang. Diakses pada 14 Maret 2024.

Nangoy, N. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. Diakses pada 14 Maret 2024.

Ni Komang Sri Darmasanthi, & Ni Nyoman Sudiyani. (2020). Pengaruh pembinaan, pelatihan kerja, dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan. Diakses pada 06 Juni 2024.

Prasetyo, I. F. (2016). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Starts Internasional Surabaya. Diakses pada 14 Maret 2024.

Saputra, E. F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Diakses pada 15 Maret 2024.

Sari, M. N. (2019). Analisis gaya kepimpinan demokratis pada Dinas Kesehatan di Kabupaten Soppeng. Diakses pada 05 Juni 2024.

Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryanto, D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. Diakses pada 06 Juni 2024.

Wahyuningsih. (2020). Pengaruh promosi, minat beli, dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada konsumen Shopee (Studi pada pengguna aplikasi Shopee di Kota Semarang). Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang.