

# Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance

## *(Work Motivation and Leadership Style in Employee Performance at PT Wom Finance)*

Muhajir Zikri<sup>1\*</sup>, Fadila Fadila<sup>2</sup>, Indrawan Indrawan<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[Muhajir.bfi@gmail.com](mailto:Muhajir.bfi@gmail.com)<sup>1,2,3</sup>



### Article History:

Diterima pada 20 Juli 2025

Revisi 1 pada 28 Juli 2025

Revisi 2 pada 07 Agustus 2025

Revisi 3 pada 19 Agustus 2025

Disetujui pada 26 Agustus 2025

### Abstract

**Purpose:** This study aimed to analyze the influence of work motivation and leadership style on employee performance at PT WOM Finance in the Sulawesi region. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, which requires effective human resource management, including motivation and effective leadership.

**Methodology/approach:** This study uses a quantitative approach, with questionnaires distributed to 60 employees of the company. Data were analyzed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted through F-tests and t-tests, as well as validity and reliability testing using SMART PLS.

**Results:** The results of the study show that both work motivation and leadership style simultaneously have a significant influence on employee performance. Both motivation and leadership style have a positive and important influence on employee performance.

**Conclusions:** This study concludes that work motivation and leadership style positively and significantly influence the performance of PT WOM Finance employees in the Sulawesi region.

**Limitations:** This study had several limitations. First, it focused only on PT WOM Finance in Sulawesi, thus limiting its generalizability to other regions. Second, the use of self-reported questionnaires may introduce bias and lack qualitative depth in the data.

**Contribution:** This study contributes to the understanding of the influence of work motivation and leadership style on employee performance in the financing sector. The results can be a reference for management to improve performance through effective motivation and leadership strategies, as well as increase the literature on HR management in Indonesia.

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership Style, PT WOM Finance, Work Motivation.*

**How to Cite:** Zikri, M., Fadila, F., Indrawan, I. (2025). Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 875-886.

## 1. Pendahuluan

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran serta dan kontribusi para karyawannya. Karyawan tidak hanya berperan sebagai objek yang diarahkan untuk memenuhi target, melainkan juga sebagai subjek yang secara aktif menjadi pelaku utama dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Sm et al., 2020). Dalam pelaksanaan kegiatan usaha, setiap perusahaan memiliki sasaran strategis yang harus diwujudkan, sehingga ketergantungan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi semakin signifikan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dapat dioptimalkan melalui pengelolaan sumber

daya manusia secara efektif, Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi menjadi aset strategis yang berperan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Huang et al., 2023) , Salah satu pendekatan strategis yang dapat dilakukan adalah peningkatan kinerja karyawan (Qalati et al., 2022), yang didefinisikan sebagai capaian kerja Perorangan maupun tim menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan berpedoman pada standar yang telah ditentukan. (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022a; Vuong & Nguyen, 2022).

Kinerja merupakan elemen krusial untuk menilai sejauh mana pegawai berhasil menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan organisasi (Siraj & Hågen, 2023). Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai wujud nyata dari usaha atau perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam mengemban perannya di organisasi (Gazi et al., 2024; Yang et al., 2022) Pemahaman ini menegaskan bahwa kinerja merepresentasikan sumbangsih individu terhadap tercapainya tujuan kolektif, baik secara langsung maupun melalui kontribusi tidak langsung. Kinerja optimal merupakan kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan organisasi serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kualitas kinerja pegawai akan mendorong perkembangan organisasi atau perusahaan, sehingga mampu bertahan menghadapi dinamika persaingan yang fluktuatif (Erisusanto et al., 2025; Hutasoit et al., 2025). Tingkat kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan individu pekerja maupun yang bersumber dari kondisi lingkungan kerja di perusahaan atau organisasi. (Yang et al., 2022).

Motivasi merupakan dorongan internal atau landasan psikologis yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan gairah dan semangat individu untuk melakukan suatu aktivitas (Yang et al., 2022), sehingga dapat membantu mewujudkan cita-cita maupun tujuan hidup. Definisi tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berorientasi pada pencapaian (Brunstein & Heckhausen, 2008). Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang turut menentukan tingkat kinerja karyawan (Dharma et al., 2024). Motivasi dapat dipahami sebagai kondisi psikologis dalam diri seseorang yang mendorong keinginan dan kemauan individu untuk melakukan berbagai kegiatan demi mencapai tujuan organisasi (Nathania & Wijaya, 2024; Riski & Erma Widiana, 2020). Setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja karyawan yang terus meningkat dan konsisten dalam mendukung keberhasilan organisasi. Untuk memotivasi karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau target penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, dan memberikan pelatihan dan pengembangan diri, serta menetapkan tujuan yang jelas dan realistis (Fredberg & Pregmark, 2022; Demerouti, 2023). Motivasi kepada karyawan di perusahaan pembiayaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, loyalitas dan semangat kerja yang bisa diberikan bisa berupa motivasi financial maupun nonfinancial sehingga akan lebih bersemangat melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan (Vesal et al., 2024). Selain motivasi, gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat strategis dalam keberlangsungan organisasi maupun kelompok (Lee et al., 2023; Manzoor et al., 2019). Dalam rangka mencapai tujuan bersama, suatu organisasi memerlukan pembinaan kebersamaan melalui arahan dan pengendalian dari pemimpin. Melalui pengendalian tersebut, berbagai perbedaan dalam hal keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, maupun kebutuhan dapat disinergikan dan diarahkan menuju sasaran yang sama demi tercapainya visi organisasi.. Pemimpin yang mampu mengayomi, menginspirasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan semangat kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan (Kepemimpinan et al., 2025). Dengan demikian, setiap organisasi pada dasarnya memiliki perbedaan individual, termasuk dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Variasi gaya kepemimpinan di suatu lembaga kerap memicu terjadinya konflik internal perusahaan. Sebagai contoh, penerapan gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja bawahan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja mereka, karena tekanan yang berlebihan dari atasan dapat mengurangi rasa aman dan kebebasan dalam bekerja.

Di tengah tantangan industry pembiayaan yang dinamis, PT.WOM Finance sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1982 dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan posisi kompetitif di bisnis pembiayaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan PT WOM Finance dalam menghadapi persaingan ketat industri pembiayaan yang dinamis. Fenomena penurunan motivasi sebagian karyawan di wilayah Sulawesi berpotensi menghambat pencapaian target dan menurunkan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang tinggi serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penelitian ini relevan untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan performa. Minimnya kajian kontekstual di wilayah Sulawesi menjadikan penelitian ini signifikan, tidak hanya untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pembiayaan, tetapi juga sebagai dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan berbasis data untuk memperkuat motivasi, kepemimpinan, dan produktivitas secara berkelanjutan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Motivasi ialah salah satu hal penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal (Baranti et al., 2024). Motivasi dapat dipahami sebagai kondisi internal dalam diri individu yang mendorong, menggerakkan, serta mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Alfelaiej & Alfeleej (2023); Bandhu et al. (2024). Motivasi kerja telah menjadi fokus penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi (Alqudah et al., 2022). Motivasi merupakan kekuatan internal yang mengarahkan perilaku seseorang menuju pencapaian tujuan (Strombach et al., 2016). Dalam organisasi, motivasi kerja mendorong karyawan untuk menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi (Zaeni et al., 2024). Teori motivasi klasik menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, serta persepsi terhadap imbalan dan hasil kerja, sangat menentukan sejauh mana seseorang terdorong untuk bekerja secara optimal. Indikator motivasi kerja, seperti semangat kerja, ketekunan, dan tanggung jawab, berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022).

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan (Manzoor et al., 2019). Gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya (Gemeda & Lee, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional, mampu menciptakan lingkungan kerja yang penuh inspirasi dan pembinaan, sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pemberian penghargaan atas pencapaian target, yang juga dapat meningkatkan kinerja namun dalam ruang lingkup yang lebih terbatas (Khairy et al., 2023). Penelitian Aboramadan & Dahleez (2020) menunjukkan bahwa pemimpin dengan kemampuan komunikasi yang baik, empatik, dan mampu mendelegasikan tugas secara adil, berkontribusi besar terhadap efisiensi kerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Pereira, 2023). Indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja meliputi efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, serta komitmen terhadap pekerjaan (Faiz Malida & Ety Nurhayati, 2024). Faiz Malida & Ety Nurhayati (2024) menyatakan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan termasuk dua faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Ketika motivasi kerja tinggi namun tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang memadai, maka potensi produktivitas bisa terhambat. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang baik namun tidak dibarengi dengan motivasi dari dalam diri karyawan juga dapat menyebabkan kinerja menjadi stagnan.

Beberapa studi terdahulu telah mengkonfirmasi hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ariyanti et al. (2025) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat dan menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas lebih tinggi. Di sisi lain, studi (Ramadhan et al., 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan semangat kerja dan kinerja di sektor jasa. Temuan tersebut memperkuat argumen bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada sinergi antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen.

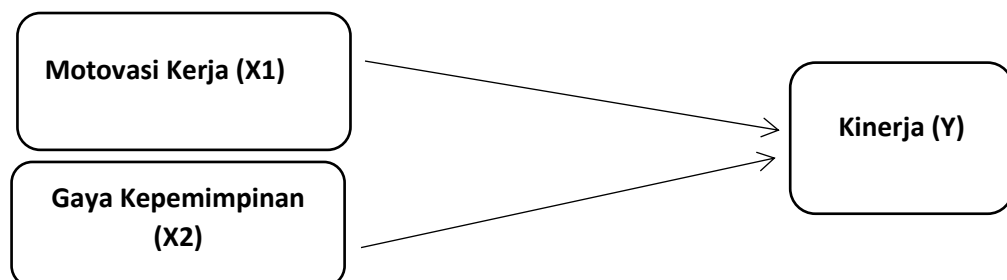
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua variabel kunci yang saling memperkuat dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika keduanya berjalan seiring, karyawan tidak hanya terdorong secara intrinsik, tetapi juga terarah secara struktural oleh pemimpinnya untuk mencapai performa optimal. Dalam konteks ini, organisasi perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi serta pelatihan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai dan budaya kerja untuk meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan.

H1: adanya Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance  
H2: adanya Pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance

H3: adanya Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT WOM Finance dengan studi kasus di salah satu cabang yang berlokasi di Sulawesi Selatan, Indonesia. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada bagian alasan penelitian, observasi ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada data faktual berbentuk angka (numerik), yang dianalisis menggunakan alat uji statistik untuk mengukur variabel-variabel terkait permasalahan penelitian dan menarik kesimpulan (Widyanata et al., 2022). Data yang diperoleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan kategori penilaian dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5) Sehingga data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Populasi yang dijadikan subyek dalam studi adalah seluruh karyawan PT WOM Finance Wilayah Sulawesi. Sampel diambil berdasarkan metode pengambilan sampel jenuh. Penelitian telah menentukan hipotesis awal dari penelitian ini, antara lain: X1) Motivasi secara signifikan berdampak positif terhadap performa karyawan, X2) Gaya Kepemimpinan secara signifikan berdampak positif terhadap performa karyawan, dan Y) Secara simultan Motivasi dan Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap performa karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dipakai, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Seluruh perhitungan statistik dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak *PLS 3*.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 persen, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*,  $df$ ) =  $n - 2$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel. Instrumen dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap tidak valid (Dewi, Wibowo, & Nadifah, 2022).

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Dewi et al. (2022), sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian

reliabilitas dilakukan menggunakan metode *one shoot*, yaitu pengukuran yang dilaksanakan hanya satu kali. Hasil pengukuran tersebut kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dianalisis korelasi antar jawaban. Perangkat lunak SPSS menyediakan fasilitas uji reliabilitas melalui statistik *Cronbach's Alpha*, di mana suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi 0,60.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independen (Motivasi)

X<sub>2</sub> = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan e = error)

Uji F bertujuan untuk mengukur signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Dewi et al., 2022). Pada penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

#### 4. Hasil dan Pembahasan

PT WOM Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1982 dan termasuk salah satu yang tertua di bidangnya, dengan jaringan ±200 cabang dan total aset Rp6 triliun, berfokus pada pembiayaan sepeda motor. Berlandaskan visi menjadi perusahaan pembiayaan konsumen terbaik di Indonesia, WOM Finance menjalankan misi mengutamakan kepuasan pelanggan, membangun infrastruktur TI yang andal, memperluas jaringan usaha di daerah potensial, dan mengoptimalkan kinerja perusahaan. Nilai-nilai inti perusahaan yang disingkat TIGER Team Work, Integrity, Growth, Excellent & Efficiency, dan Relationship Building menjadi pedoman perilaku seluruh karyawan. Komitmen ini terbukti melalui raihan penghargaan The Excellent Performance Multifinance Company dari Infobank Award 2024 dan Outstanding Achievement in Sustainability & Governance dari SPEx2 Award 2024. Dengan budaya kerja yang kuat, etis, dan kolaboratif, WOM Finance terus memperkuat organisasi dan mendorong kinerja optimal melalui kerjasama, tata kelola yang baik, serta inovasi berkelanjutan. Setiap perusahaan pada umumnya memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk memastikan jalannya operasional secara efisien dan optimal. Bagi perusahaan yang telah memiliki karyawan, pembagian sumber daya manusia ke dalam unit atau bagian tertentu dilakukan berdasarkan bidang keahlian masing-masing. Pembagian tersebut berfungsi sebagai acuan bagi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) yang berjumlah tiga pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada 60 karyawan PT WOM Finance dapat direspons dengan baik secara relevansi antara setiap item pernyataan dengan variabel Motivasi (X<sub>1</sub>). Demikian pula pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri atas empat pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen yang diberikan kepada responden di wilayah PT WOM Finance Sulawesi dapat dipahami secara jelas dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan konsep Kinerja Karyawan (Y).

##### 4.1 Data dianalisis menggunakan Teknik Partial Least Squares

Tabel 1. Responden Jenis Kelamin

| No           | Karakteristik | Jumlah (orang)  | Presentase (%) |
|--------------|---------------|-----------------|----------------|
| 1            | Laki-laki     | 48 Orang        | 80%            |
| 2            | Perempuan     | 12 Orang        | 20%            |
| <b>Total</b> |               | <b>60 Orang</b> | <b>100%</b>    |

Sumber: Data Primer tahun 2025

Tabel 2. Responden Usia

| No | Karakteristik Usia (tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|----------------------------|----------------|----------------|
| 1  | 20–25                      | 17             | 28,33%         |
| 2  | 26–30                      | 27             | 45,00%         |
| 3  | 31–35                      | 10             | 16,67%         |
| 4  | >36                        | 6              | 10,00%         |
|    | <b>Total</b>               | <b>60</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber: Data Primer tahun 2025

Tabel 3. Responden Pendidikan Terakhir

| No | Karakteristik Pendidikan Terakhir | Jumlah (Orang) | %          |
|----|-----------------------------------|----------------|------------|
| 1  | SMA/SMK                           | 4              | 6,67%      |
| 2  | Sarjana                           | 56             | 93,33%     |
|    | <b>Total</b>                      | <b>60</b>      | <b>100</b> |

Sumber: Data Primer tahun 2025

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi suatu instrumen pengukuran, yang pada umumnya menggunakan kuesioner. Pengujian ini bertujuan untuk menjamin bahwa instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang dalam kondisi serupa. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi batas ketentuan yang telah ditetapkan, yaitu  $> 0,80$ .

Uji reliabilitas diterapkan pada variabel Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan data dari jawaban responden yang terdiri dari 60 karyawan PT WOM Finance Wilayah Sulawesi. Variabel Motivasi (X1): Hasil uji terhadap tiga butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823. Nilai ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria ( $> 0,80$ ), sehingga instrumen variabel Motivasi (X1) dapat dinyatakan reliabel. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2): Berdasarkan hasil uji terhadap tiga butir pernyataan, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,826. Nilai ini melebihi batas ketentuan ( $> 0,80$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki reliabilitas yang sangat baik. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Dari empat butir pernyataan yang diuji, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,779. Meskipun berada sedikit di bawah 0,80, nilai ini masih memenuhi kriteria minimal ( $> 0,70$ ) dan dapat dinyatakan reliabel.

Hasil pengolahan data untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan skor terendah sebesar 22 dan skor tertinggi sebesar 35, dengan rentang (range) sebesar 13. Nilai rata-rata (*mean*) diperoleh sebesar 28,18, median sebesar 27,87, modus sebesar 27, dan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,186. Nilai mean, median, dan modus yang relatif berdekatan menunjukkan bahwa distribusi data variabel Kinerja Karyawan (Y) cenderung berdistribusi normal, dengan sebaran yang merata mengikuti pola kurva normal.

Berdasarkan hasil ini, tahapan selanjutnya adalah menetapkan model persamaan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT WOM Finance Wilayah Sulawesi.

$$Y=0,623+0,077X1+ 0,718X2+e$$

Dimana:

Konstanta = 0,623 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas

Yaitu Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), maka besarnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) 0,623.

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,077 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan di PT WOM Finance Wilayah Sulawesi sebesar 0,260. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,718 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,243.

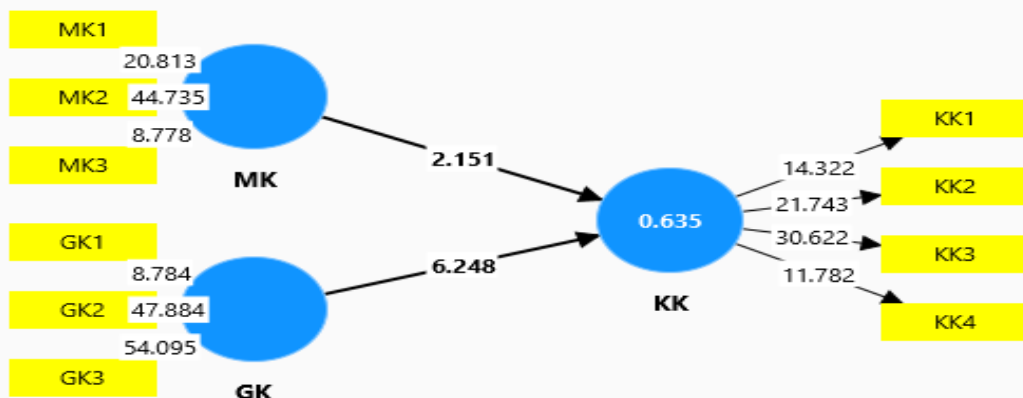
Hasil analisis regresi linier berganda ini menggambarkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat, yakni Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan pada nilai variabel bebas akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,43, yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Mulawarman, Lamase, Lutfillah, Ramadhani, and Ananda (2022) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengidentifikasi apakah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,718 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT WOM Finance Wilayah Sulawesi.

Sementara itu, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X1 memiliki nilai t hitung 2,407 yang lebih besar dari t tabel 1,665, dengan arah hubungan positif terhadap Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.2 Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari batas probabilitas 0,05 ( $0,015 < 0,05$ ), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2), nilai t hitung tercatat sebesar 2,481, sementara t tabel adalah 1,665. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki korelasi positif dengan variabel Y. Nilai t yang bernada positif ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X2) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan (X2) terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 2. Hasil Smart PLS  
Sumber: data primer

Tabel 4. *Composite Reliability*

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|----|----------|------------------|-----------------------|------------|
| 1  | Motivasi | 0,823            | 0,896                 | Reliabel   |

|   |                   |       |       |          |
|---|-------------------|-------|-------|----------|
| 3 | Gaya Kepemimpinan | 0,826 | 0,898 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan  | 0,854 | 0,911 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 5. R-Square

|                  | <i>R-square</i> | <i>R-square adjusted</i> |
|------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,635           | 0.623                    |

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 6. *F- Square*

|                                       | <i>F-square</i> |
|---------------------------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan | 0,718           |
| Motivasi -> Kinerja Karyawan          | 0,077           |

Sumber: Data diolah (2025)

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance Wilayah Sulawesi. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja yang dimiliki pegawai, disertai penerapan gaya kepemimpinan yang efektif oleh atasan, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata dan signifikan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa faktor psikologis dan kepemimpinan memegang peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, selaras dengan temuan Astuti, Noviadi, Wahyudin, and Hidayatullah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan, sementara kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai target organisasi.

Secara praktis, di PT WOM Finance Wilayah Sulawesi, kondisi motivasi kerja tergolong baik ditandai dengan semangat kerja, antusiasme dalam menyelesaikan tugas, dan komitmen terhadap target. Karyawan yang termotivasi tinggi akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik, sebagaimana dijelaskan oleh McClelland's Achievement Motivation Theory bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menetapkan target menantang dan berusaha keras mencapainya. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan para pimpinan di PT WOM Finance juga memegang peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja positif, terutama melalui arahan yang jelas, komunikasi efektif, dan pemberian dukungan kepada bawahan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyudi, Usman, and Palupi (2023) yang menemukan bahwa Secara simultan, motivasi kerja dan kepemimpinan berperan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Dalam model regresinya, setiap peningkatan pada kedua variabel ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Penelitian (Eliyana et al., 2019) melalui studi literatur juga mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, demikian pula gaya kepemimpinan, dengan tambahan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Lebih lanjut, motivasi kerja memberi efek penguatan yang lebih besar terhadap kinerja, sementara gaya kepemimpinan berfungsi sebagai katalis yang mengoptimalkan efek motivasi tersebut. Temuan serupa juga datang dari penelitian di PT WOM Finance Makassar Dollar and Riza (2022) yang menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 26% terhadap kinerja karyawan, memperlihatkan pentingnya model kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan mampu membangun rasa memiliki di antara karyawan.

Dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, hasil ini juga mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana motivasi kerja termasuk dalam faktor motivator (intrinsik) yang mendorong kepuasan kerja dan kinerja tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan dapat berfungsi sebagai faktor



kontekstual yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Bila kedua faktor ini berjalan selaras, maka tercipta iklim kerja yang memacu produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT WOM Finance akan lebih efektif bila dilakukan melalui strategi ganda: (1) Meningkatkan motivasi kerja, misalnya dengan program penghargaan kinerja, peluang pengembangan diri, dan sistem insentif yang adil; serta (2) Mengembangkan gaya kepemimpinan efektif, terutama model transformasional yang berfokus pada pemberdayaan, inspirasi, dan komunikasi terbuka. Hal ini penting karena, sebagaimana ditekankan oleh Yacob, Idham, and Erniyanti (2023), kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan kepercayaan, loyalitas, dan komitmen bawahan terhadap visi organisasi.

## **5. Kesimpulan**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT WOM Finance di wilayah Sulawesi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan mendapatkan arahan melalui gaya kepemimpinan yang efektif cenderung mampu menampilkan kinerja optimal, memenuhi target pekerjaan, serta memberikan kontribusi berkelanjutan bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan, meskipun motivasi juga berperan penting. Oleh karena itu, peningkatan motivasi karyawan dan penguatan kualitas kepemimpinan menjadi strategi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di industri pembiayaan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar PT WOM Finance meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian insentif finansial dan non-finansial, pelatihan pengembangan diri, serta penghargaan atas kinerja. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif melalui pelatihan kepemimpinan secara berkala. Evaluasi rutin terhadap kinerja dan kepuasan kerja juga penting dilakukan untuk mendeteksi dan mengatasi hambatan yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Selanjutnya, internalisasi nilai-nilai perusahaan seperti teamwork, integritas, dan pelayanan prima perlu terus diperkuat untuk membentuk budaya kerja yang solid dan berdaya saing tinggi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif pada berbagai cabang PT WOM Finance di wilayah berbeda atau pada perusahaan pembiayaan lainnya guna memperoleh gambaran yang lebih luas dan generalisasi yang lebih kuat. Pendekatan campuran (mixed methods) juga dapat digunakan untuk menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif sehingga mampu menggali lebih dalam dinamika motivasi dan kepemimpinan dalam konteks kerja yang kompleks. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Penelitian mendatang juga dapat mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja, untuk mengetahui mekanisme yang memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.

### **Limitasi**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, cakupan penelitian hanya terbatas pada PT WOM Finance di wilayah Sulawesi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh unit atau perusahaan pembiayaan lain di Indonesia. Kedua, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup, sehingga belum mampu menggali secara mendalam aspek-aspek kualitatif seperti budaya organisasi atau dinamika relasi kerja. Ketiga, data yang dikumpulkan bersifat cross-sectional, sehingga tidak dapat menangkap perubahan atau tren kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Selain itu, penggunaan data persepsi melalui self-assessment juga membuka kemungkinan adanya bias subjektif dari responden.

## Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT WOM Finance, khususnya karyawan yang setuju untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Terima kasih juga diucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, atas dukungan moral dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pihak yang membantu dalam pengumpulan data, analisis, dan penyusunan artikel ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## Referensi

- Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2020). Leadership styles and employees' work outcomes in nonprofit organizations: the role of work engagement. *Journal of Management Development*, 39(7/8), 869–893. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0499>
- Alfelaj, B., & Alfeleej, A. (2023). Seeking Motivation for the Success of Active Learning. In *Active and Transformative Learning in STEAM Disciplines* (pp. 247–258). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-618-420231012>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2021.100177>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022a). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022b). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>
- Ariyanti, E., Susilo Wardani, E., & Irawati, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor* (Vol. 8, Issue 2). <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1085>
- Astuti, K. I., Noviadi, A., Wahyudin, W., & Hidayatullah, M. (2023). Pengembangan Produk Nutrasatika Bahan Alam di Kelompok Wanita Tani Cemara Banjarbaru. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 2(1), 11-19. doi:[10.35912/jamu.v2i1.1929](https://doi.org/10.35912/jamu.v2i1.1929)
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/J.ACTPSY.2024.104177>
- Baranti, A., Anwar, S. M., & Qamaruddin, M. Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boma Tirta Prima Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(2), 371–379. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3390>
- Brunstein, J. C., & Heckhausen, H. (2008). Achievement Motivation. In *Motivation and Action* (pp. 137–183). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511499821.007>
- Demerouti, E. (2023). Effective employee strategies for remote working: An online self-training intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103857. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2023.103857>
- Dharma, R. A., Hirdanti, D., & Sianto, S. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *PROMOTOR*, 7(5), 688–693. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>
- Dewi, R. R., Wibowo, S. M., & Nadifah, M. (2022). Pelatihan Meningkatkan Pemahaman Pelaku UMKM Menyusun Laporan Keuangan Sederhana (UMKM Kompeten di Bekasi). *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*, 1(1), 15-23. doi:[10.35912/jpe.v1i1.1008](https://doi.org/10.35912/jpe.v1i1.1008)
- Dollar, D., & Riza, K. (2022). Penerapan Kualifikasi Penyalahgunaan, Pecandu dan Korban Penyalahgunaan Tindak Pidana Narkotika demi Mewujudkan Nilai Keadilan. *Kajian Ilmiah Hukum dan Kenegaraan*, 1(1), 13-21. doi:[10.35912/kihan.v1i1.1340](https://doi.org/10.35912/kihan.v1i1.1340)
- Erisusanto, R., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2025). Pengaruh IQ, Pengalaman, Perilaku & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 279–291. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3531>

- Faiz Malida, & Ety Nurhayati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 302–314. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4411>
- Fredberg, T., & Pregmark, J. E. (2022). Organizational transformation: Handling the double-edged sword of urgency. *Long Range Planning*, 55(2), 102091. <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2021.102091>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/J.JOITMC.2024.100427>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2020.E03699>
- Huang, X., Yang, F., Zheng, J., Feng, C., & Zhang, L. (2023). Personalized human resource management via HR analytics and artificial intelligence: Theory and implications. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 598–610. <https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2023.04.004>
- Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 145–157. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3529>
- Kepemimpinan, P., Motivasi, D., Karyawan, K., Kedonganan, L., Nyoman, N., Anjastari, Y., Oka, A. A. N., & Gorda, S. (2025). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) and Motivation on LPD Kedonganan Employee Performanc*. 6(2), 423–435. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4631>
- Khairy, H. A., Baquero, A., & Al-Romeedy, B. S. (2023). The Effect of Transactional Leadership on Organizational Agility in Tourism and Hospitality Businesses: The Mediating Roles of Organizational Trust and Ambidexterity. *Sustainability*, 15(19), 14337. <https://doi.org/10.3390/su151914337>
- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Lin, X. C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E18007>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mulawarman, A. D., Lamase, M. F. A. I., Lutfillah, N. Q., Ramadhani, F. N., & Ananda, M. R. (2022). Pendampingan Penentuan Harga Jual Buku di Penerbit Peneleh. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 25–33. doi:[10.35912/jamu.v1i1.1437](https://doi.org/10.35912/jamu.v1i1.1437)
- Nathanja, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Pereira, S. I. do R. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(12), 475–505. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2022.E11374>
- Ramadhan, A., Wolter, J., Kompleks, M., Kota Bima, T., & Yusuf, M. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Bima Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) BIMA*. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Riski, S., & Erma Widiana, M. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 33–55. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.61>
- Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11), e21819. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E21819>

- Sm, A., Lubis, A., Si, M., & Sabrina, H. (n.d.). *Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan*.
- Strombach, T., Strang, S., Park, S. Q., & Kenning, P. (2016). Common and distinctive approaches to motivation in different disciplines. *Progress in Brain Research*, 229, 3–23. <https://doi.org/10.1016/BS.PBR.2016.06.007>
- Vesal, M., Gohary, A., & Rahmati, M. H. (2024). A comparative analysis of financial and nonfinancial rewards on work motivation and knowledge sharing in a postpandemic era. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 39(9), 2021–2037. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2023-0339>
- Wahyudi, H., Usman, M., & Palupi, W. A. (2023). Penyuluhan Ekonomi Syariah bagi Generasi Milenial. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 2(1), 1-9. doi:[10.35912/jamu.v2i1.1909](https://doi.org/10.35912/jamu.v2i1.1909)
- Widyanata, F., Apriani, D., Susetyo, D., Effendi, A., Haidir, M. F., & Sinta, H. (2022). Pengembangan Intelektualitas melalui Literasi Membaca bagi Karang Taruna Desa Kota Daro II Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*, 1(1), 43-51. doi:[10.35912/jpe.v1i1.715](https://doi.org/10.35912/jpe.v1i1.715)
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022). Employee Recognition, Task Performance, and OCB: Mediated and Moderated by Pride. *Sustainability*, 14(3), 1631. <https://doi.org/10.3390/su14031631>
- Yacob, A., Idham, I., & Erniyanti, E. (2023). Relevansi Penerapan Teori Hukum terhadap Perlindungan Nasabah Perbankan yang Dirugikan oleh Transaksi Internet Banking (Analisis Teori Hukum Positif dan Teori Utilitas). *Kajian Ilmiah Hukum dan Kenegaraan*, 1(1), 53-61. doi:[10.35912/kihan.v1i1.1906](https://doi.org/10.35912/kihan.v1i1.1906)
- Zaeni, N., Maryadi, M., Salim, M., & Kitta, S. (2024). The Relationship Between Employee Motivation, Creativity and Performance. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 466–480. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.991>