

## Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Perkasa Jakarta Utara

Wafa Widad Kartika\*, Sri Suwarsi, Aditia Wirayudha

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*wafaakartika@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, aditia.wirayudha@gmail.com

**Abstract.** Employee job satisfaction is one of the important aspects for employees to stay happy and also give their best level. Increased employee job satisfaction can be influenced by situational leadership and work motivation. With high leadership and motivation will encourage employees to work in a disciplined manner which will ultimately encourage job satisfaction. This study aims to determine how the condition of situational leadership, work motivation, and job satisfaction at PT. Agro Perkasa and to determine the effect of situational leadership, work motivation on job satisfaction. The method used in this research is descriptive analysis and verification using a quantitative approach. Data collection techniques were obtained by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. The sampling technique used is saturated sampling technique as many as 30 respondents, namely employees of PT. Mighty Agro. The data that has been obtained is then analyzed using multiple linear regression, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of this study conclude that 1) The effect of situational leadership (X1) on PT. Agro Perkasa is categorized as very high 2) The effect of work motivation on PT. Agro Perkasa is categorized as very high 3) The effect of employee job satisfaction at PT. Agro Perkasa is categorized as very high 4) There is an influence of situational leadership on job satisfaction of employees of PT. Agro Perkasa 5) There is an influence of work motivation on employee satisfaction at PT. Agro Perkasa 6) There is an influence of situational leadership and work motivation on job satisfaction of employees of PT. Mighty Agro.

**Keywords:** *Situational Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja. Dengan kepemimpinan dan motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan mendorong kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Agro Perkasa serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sebanyak 30 responden yaitu karyawan PT. Agro Perkasa. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Pengaruh kepemimpinan situasional (X1) pada PT. Agro Perkasa dikategorikan sangat tinggi 2) Pengaruh motivasi kerja pada PT. Agro Perkasa dikategorikan sangat tinggi 3) Pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa dikategorikan sangat tinggi 4) Terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Perkasa 5) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Agro Perkasa 6) Terdapat pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Perkasa.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun disuatu kelompok. Sumber daya manusia dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, seperti karyawan dan pimpinan. Pemimpin merupakan panutan tertinggi dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari pemimpin itu sendiri. Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya membutuhkan arahan dan panutan dari seorang pimpinan. Pimpinan adalah orang yang secara formal ditunjuk menjadi atasan seseorang, atau mempunyai jabatan yang lebih tinggi, seorang pimpinan haruslah dapat memimpin karyawannya, dalam memimpin karyawannya, terdapat beberapa kepemimpinan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan berperan kontribusi dalam aktivitas perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian jalannya sebuah perusahaan. Tujuan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan secara strategis, etis dan sosial. Dari banyaknya tujuan, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan ini jika terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*) bahwa ketika kebutuhan karyawan atau sumber daya manusia terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

Menurut Edy Sutrisno (1) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan berhubungan terhadap situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima oleh karyawan.” Menurut Hasibuan (2) menyatakan bahwa, “Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak melalui kegairahan kerja seorang karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja”.

Kepemimpinan adalah proses memotivasi karyawan untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pentingnya kepemimpinan dalam perusahaan adalah dalam keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif ditujukan untuk membangun, mendorong dan mengenalkan budaya pada perusahaan yang kuat sehingga dapat memperoleh kesuksesan. Peran kepemimpinan sangat berhubungan dengan adanya perubahan. Pemimpin menentukan tujuan perubahan melalui pengembangan visi dimasa yang akan datang kemudian mereka menyatukan komunikasi visi serta inspirasinya guna mengatasi berbagai rintangan. (3).

Menurut Hersey dan Blanchard (4), Dalam memimpin sebuah Perusahaan, terdapat jenis-jenis kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada pengikut dalam perihal tugas tertentu. Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agro Perkasa yang beralamat di Kirana Two Office Tower Lt. 8 Unit A. Jl. Boulevard Timur No. 88 RT. 05/RW.08, Kelapa Gading Timur, Kec. Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240. PT. Agro Perkasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit (palm oil plantation). PT. Agro Perkasa merupakan holding company yang artinya perusahaan yang menjadi perusahaan utama yang mengatur, mengendalikan dan mengawasi kinerja dari beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam satu grup perusahaan.

Dari hasil wawancara awal yang dilakukan ke beberapa karyawan PT. Agro Perkasa terdapat fenomena kepuasan kerja karyawan. Pada perusahaan ini karyawan merasa puas dengan pendapatan yang diterima sesuai tingkat prestasi kerja yang selama ini karyawan tunjukkan. Dari hasil wawancara juga menjelaskan bahwa kurangnya promosi yang dilakukan oleh

perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju. Dalam faktor atasan sudah menegakkan arahan dengan tegas. Dalam faktor rekan kerja sudah supportif antar sesama karyawan, meskipun ruang lingkup kerja sedikit kecil.

Dari hasil wawancara mengenai motivasi kerja di PT. Agro Perkasa terdapat fenomena bahwa karyawan kurang mempunyai motivasi kerja tinggi akibat pimpinan kurang memberi dukungan atau arahan dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku karyawan pada perusahaan seperti masih rendahnya partisipasi dan keinginan karyawan dalam kegiatan pada perusahaan sehingga mereka kurang termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan PT. Agro Perkasa mengenai kepemimpinan situasional ditemukan fenomena bahwa atasan tidak selalu memberi arahan yang jelas mengenai tugas kepada karyawan namun atasan selalu mengawasi karyawan dalam menjalankan tugas. Fenomena lainnya adalah atasan selalu memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide dan juga dalam pengambilan keputusan. Atasan juga memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dari atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana kepemimpinan situasional pada PT. Agro Perkasa? Bagaimana motivasi kerja pada PT. Agro Perkasa? Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa? Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa? Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa? Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional pada PT. Agro Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada PT. Agro Perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Perkasa
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Perkasa
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Perkasa

## **B. Metodologi Penelitian**

Peneliti menggunakan metode teknik asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agro Perkasa yang berjumlah 30 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability* dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Perkasa Jakarta Utara**

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Perkasa Jakarta Utara. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1 dan 2.

**Tabel 1.** Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Perkasa

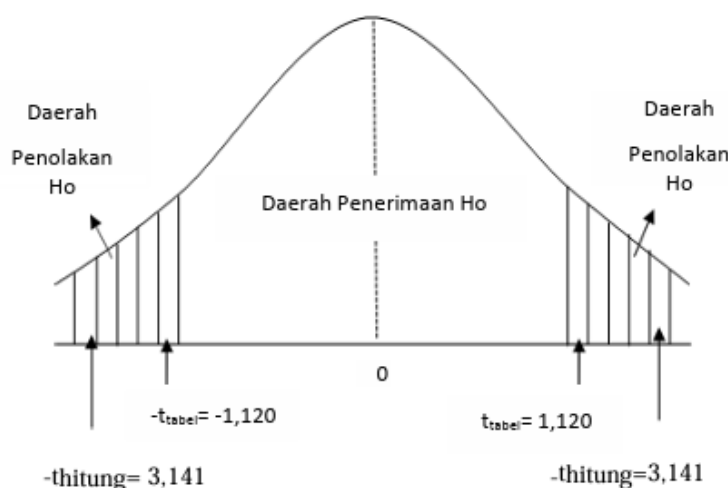
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.358	3.781		4.327	.000
	Kepemimpinan Situasional	.570	.181	.510	3.141	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan situasional sebesar 3,141 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, hipotesis 1 yang berbunyi “kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa”. Lebih jelas dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



**Gambar 1.** Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

**Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agro Perkasa Jakarta Utara**

**Tabel 2.** Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Agro Perkasa

**Coefficients<sup>a</sup>**

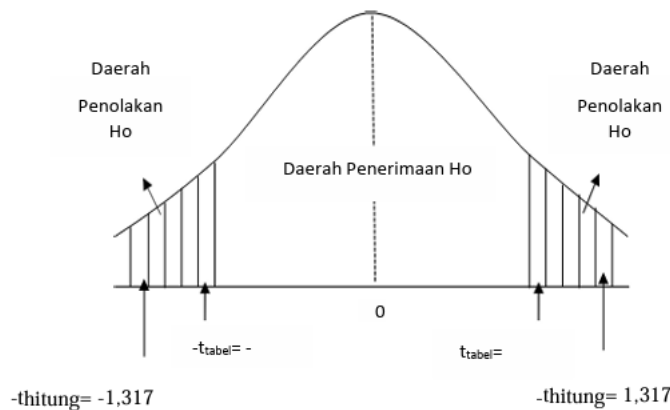
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.908	5.746		3.465	.004
	Motivasi Kerja	.479	.364	.332	1.317	.209

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 1,317 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  maka  $1,317 >$

1,120 dan nilai signifikasinya  $0,000 < 0,05$ . Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima, hipotesis 1 yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di PT. Agro Perkasa” diterima. Lebih jelas dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



**Gambar 2.** Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 3.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.171	2	55.085	6.004	.007 <sup>b</sup>
	Residual	247.726	27	9.175		
	Total	357.897	29			

Hasil dari penelitian terlihat bahwa hasil uji F yaitu sebesar 6,004. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yaitu  $6.004 > 3,04$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak artinya variabel kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Yanto (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25:

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.692	.257	3.02903

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan situasional dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 69,2%. Maka dari angka tersebut yaitu bahwa nilai kontribusi kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan situasional yang ada pada PT. Agro Perkasa dapat dikatakan sangat baik. Di mana terdapat pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Pimpinan memberikan tanggung jawab yang penuh kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan”.
2. Motivasi kerja yang ada pada PT. Agro Perkasa dapat dikatakan sangat baik. Di mana terdapat pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Saya merasa senang karena karyawan saling supportif satu sama lain”.
3. Kepuasan kerja yang ada pada PT. Agro Perkasa dapat dikatakan sangat baik. Di mana terdapat pernyataan dengan skor tertinggi yaitu “Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dapat membetikan kesempatan saya untuk belajar sehingga saya dapat berkembang”.
4. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja di PT. Agro Perkasa. Hal ini terlihat dari hasil uji t di mana nilai *t*hitung 3,141 > *t*tabel 1,120 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan situasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja di PT. Agro Perkasa. Hal ini terlihat dari hasil uji t di mana nilai *t*hitung 1,317 > *t*tabel 1,120 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Perkasa. Hal ini terlihat dari hasil uji f dengan nilai *F*hitung 6,004 > *F*tabel 3,04 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat juga dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 69,2%, sedangkan 30,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA. In *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 12).
- [2] Afandi, P. (2016a). *Concept & Indicator Human Resources Management*. DEEPUBLISH.

- [3] Afandi, P. (2016b). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Edisi 1). DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- [4] Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- [5] Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- [6] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).
- [7] Dewi, I. S., Sari, M. N. I., Rahmawati, M., Avissa, M., Syahrudin, N. D., & Namiroh, N. (2022). *Kepemimpinan Situasional*.
- [8] Diana, Yasmin, D., & Sukardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas*, 6.
- [9] Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-2). Alfabeta.
- [10] Franedy, F., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 700. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9582>
- [11] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [12] Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior - Managing People and Organizations* (13e). In *Cengage Learning, Inc.* <http://www.cengage.com/>
- [13] Mattalatta, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35–43.
- [14] Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 361–368. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4838>
- [15] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior Seventeenth Edition*. In *Pearson*. [www.pearsonglobaleditions.com](http://www.pearsonglobaleditions.com)
- [16] Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2010). *Human Resource Management, linking strategy to practice*. <https://books.google.es/books?id=kdYbAAAAQBAJ>
- [17] Taruno, K. (2019). Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kota Depok. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 151. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.317>
- [18] Diana, R., N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun Periode 2017-2020. 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [19] Gina Octaviani, G. O., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- [20] Pratiwi, Herlinda. (2019). Pengaruh Risk Tolerance , Expected Return, Overconfidence, Motivasi, Experienced Regret Terhadap Pengambilan Keputusan Investasi Investor Individu di Gresik.