



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYABERA PERDANA JAYA BOJONGSARI

Iwadh Syawqi<sup>1</sup>, Priehadi Dhasa Eka<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [iwadsyawqi123@gmail.com](mailto:iwadsyawqi123@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01577@unpam.ac.id](mailto:dosen01577@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 57.6% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.503 > 2.000)$ . Work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 55.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.440 > 2.000)$ . Leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 9.423 + 0.176X_1 + 0.589X_2$ . The determination coefficient value is 57.6% while the remaining 42.4% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated  $F$  value  $> F_{table}$ , or  $(42.146 > 2.751)$ .*

**Keywords:** *Leadership, Work Motivation, Employee Performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,503 > 2,000)$ . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,440 > 2,000)$ . kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,423 + 0,176X_1 + 0,589X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(42,146 > 2,751)$ .

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Dan pada era globalisasi saat ini juga Setiap perusahaan diharuskan melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut mampu berkompetisi.

Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan Mampu Bersaing. Sumber Daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang di tetapkan. Karena itu produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

**Tabel 1.1 Data Hasil Produksi  
PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari Periode Tahun 2022-2024**

Tahun	Produksi		Persentase Pencapaian	Keterangan
	Target (Pack)	Realisasi (Pack)		
2022	228,000	214,656	94,1%	Tidak Mencapai Target
2023	240,000	231,096	96,3%	Tidak Mencapai Target
2024	252,000	240,024	95,2%	Tidak Mencapai Target
Rata-rata	240,000	228,592	95,2%	Tidak Mencapai Target

*Sumber : Data primer diolah PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari , 2025*

Berdasarkan informasi pada data tabel di atas, pencapaian produksi tahun 2022 sebesar 94,1% dari target yang ditetapkan. Tahun 2024 pencapaian produksi mengalami kenaikan menjadi 96,2% Demikian jumlah produksi dari tahun 2022 sampai 2024 tidak mencapai target sehingga secara keseluruhan hanya mampu mencapai rata-rata 94,2% untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya “.

**Tabel 1.2 Data Kepemimpinan  
PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
1.	Kejelasan dalam memberikan insntuksi dan bimbingan kerja	65	13	20	52	80
2.	Memberikan arahan dalam pekerjaan dan kebijakan perusahaan	65	28	43	37	57
3.	Membangunkomun kasiyangefektif pada level atas maupun ke bawah	65	26	40	39	60

4.	Kemampuan mendorong kerja sama tim dalam bekerja sama	65	24	37	41	63
----	---	----	----	----	----	----

Sumber: PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari, 2025

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam PT. Karyabera Perdana Jaya masih terdapat indikator yang menjadi permasalahan yakni Dari data hasil pra-survey pada tabel diatas dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan pada pernyataan pertama mendapatkan jawaban Ya sebesar 20% dari total 65 responden menjawab “Kejelasan dalam memberikan insntruksi dan bimbingan kerja” namun masih ada yang menjawab Tidak sebesar 80%. Untuk pernyataan kedua mendapatkan jawaban Ya sebesar 43% dari total 65 responden menjawab “Memberikan arahan dalam pekerjaan dan kebijakan perusahaan”, namun masih ada yang menjawab Tidak sebesar 57%. Untuk pernyataan ketiga mendapat jawaban Ya sebesar 40% dari total 65 responden menjawab “Membangun komunikasi yang efektif pada level atas maupun ke bawah”, namun masih ada yang menjawab Tidak sebesar 60%. Pernyataan keempat mendapatkan jawaban Ya sebesar 37% dari total 65 responden menjawab “Kemampuan mendorong kerja sama tim dalam bekerja sama”, namun masih ada yang menjawab Tidak sebesar 63%.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Rivai (2015:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Pada hakikat nya, motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik

(dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai persangsang dari luar) dan motivasi ekstrinsik (dorongan yang datang dari luar diri seseorang). Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2019). Motivasi merupakan elemen dasar yang mendasari seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri. Ada yang memiliki motivasi untuk mencari pengalaman, mencari uang, maupun mencari relasi.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:215) “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arikunto (2018:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan yang berjumlah 65 karyawan.

#### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:215) “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2018:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan yang berjumlah 65 karyawan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	Unstandardized Residual
N	65

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35624505
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.062
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2 Hasil Pengujian Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9.423	3.263		2.888	.005		
	Kepemimpinan (X1)	.176	.097	.195	1.817	.074	.593	1.686
	Motivasi Kerja (X2)	.589	.102	.620	5.773	.001	.593	1.686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,593 dan motivasi kerja sebesar 0,593 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,686 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,686 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.563	2.394	1.918

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,918 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam

**Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.152	1.777		.086	.932
	Kepemimpinan (X1)	.039	.053	.122	.745	.459
	Motivasi Kerja (X2)	.008	.056	.023	142	.888

a. Dependent Variable: ABS-RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,459 dan motivasi kerja (X2)

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,888 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan

**1. Pengujian Hipotesis**

**a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	18.499	3.517		5.260	<.001
	Kepemimpinan (X1)	.531	.092	.590	5.803	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,803 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

**1) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	11.581	3.094		3.743	<.001
	Motivasi Kerja (X2)	.707	.080	.744	8.840	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,840 > 2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

**b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan  
Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.079	2	241.539	42.146	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	355.321	62	5.731		
	Total	838.400	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2),Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (42,146 > 2,751), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.1 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.3.1 Pengujian Deskriptif

#### 1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kepemimpinan

Total *mean* skor variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,82 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kepemimpinan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,5% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 48,9% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 31,9% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 1,6% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 0,1% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

#### 1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

Total *mean* skor variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas motivasi kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19,0% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 47,7% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 32,3% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 0,90% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

#### 2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19,50% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 49,70% memberikan jawaban setuju (S), namun masih ada responden sebanyak 30,0% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 0,80% memberikan jawaban tidak baik (TS), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

### 4.3.2 Pengujian Kuantitatif

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,499 + 0,531X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,590 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,576 atau sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,503 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

skala interval 4,51 dengan interpretasi sangat tinggi. Dilihat dari hasil perhitungan regresi linier sederhana di peroleh  $Y = 1,897 + 0,944X$ , artinya apabila variable gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Bachtiar Arifudin Husain*, Jurnal Semarak, Vol 2, No 3 (2019), NO. ISSN : 2615-6849, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Bangun Sentana dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mendapat respon sangat baik, hal ini dilihat berdasarkan hasil kuesioner menjawab sangat baik sebesar 278 dengan rata-rata skor skala interval 4,48 masuk pada interval (4,20 – 5,00) atau dengan interpretasi sangat baik dan kinerja karyawan pun sama mendapatkan respon sangat tinggi dilihat dari kuesioner yang menjawab sangat tinggi sebanyak 264 dengan rata-rata skor karyawan sebesar 0,944. Hasil koefisien korelasi diperoleh

R Square sebesar 0,724, koefisien determinasi yaitu sebesar 0,524, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari perhitungan uji hipotesis (uji  $t$ ) dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,983 > 2,542$ ), yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Sumber data pada PT. Bima Bangun Sentana sebanyak 60 orang. Melihat besarnya populasi kurang dari 100, maka menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Uji analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (Uji  $t$ ).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Farida Agustin*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No 2 (2021), NO. ISSN: 2581-2769, EISSN: 2598-9502, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Panca Makmur di Tangerang dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,511 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,275 + 0,730X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 76 responden.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi*, Jurnal Al Azhar Indonesia, Vol 1, No 2 (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden: 1) Kondisi gaya kepemimpinan pada indikator yang paling dominan diperoleh dengan skor sebesar 4,28 pada indikator liberal dan kharismatik 2) Kondisi kinerja karyawan pada indikator yang paling dominan diperoleh skor sebesar 4,34 pada indikator disiplin 3) Terdapat adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat sebesar 0,7821. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,16%.

Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan menganalisis: 1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat 2) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat 2) seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Cabang Ciputat. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dijabarkan dalam analisa deskriptif dan verifikatif dan dilakukan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang teknik sampling yang digunakan

adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif ini adalah analisis regresi linier sederhana.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11,581 + 0,707X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,554 atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,440 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 3, No 1 (2020), No ISSN : 2622-8882, EISSN : 2622-9935, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 10,945 + 0,799X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 80 responden.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Muhamad Abid, Abdul Rahman Safih*, Jurnal Arastirma, Vol 1, No 2 (2021), Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan WFH (Wrok From Home) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918  $>$  tabel 1.695 atau Sig 0.000  $<$  0.05 Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). Dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi. Perusahaan hendaknya selalu melakukan fungsi control yang maksimal untuk memastikan Kinerja karyawan ketika karyawannya bekerja dengan sistem WFH (Wrok From Home) agar kinerja karyawan bisa sama baiknya seperti karyawan bekerja dengan sistem WFO (Wrok From Office).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Mulia Telecommunication Jakarta. Hasil.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Sri Mardiana, Vega Anismadiyah, Amun Soepandi*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 8, No 2 (2020), No ISSN : 2339-0689, EISSN : 2406-8616, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan

Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Hasil penelitian yang didapatkan yaitu variabel bebas yaitu Motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,249 dengan Nilai koefisien determinasi (KD) adalah 60,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 55 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Data diperoleh dengan memberikan kuesioner dan mengadakan wawancara langsung kepada pegawai. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,423 + 0,176X_1 + 0,589X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,759 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,146 > 2,751$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Jecson Tinambunan, Ali Zaenal Abidin*, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 5, No 3 (2020), No ISSN : 2621-797X, EISSN : 2746-6841, DOI : 10.32493, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil regresi linear berganda diperoleh hasil  $Y = 9.436 + 0.207X_1 + 0.387X_2$ . Hasil uji Koefesien Determinasi diperoleh hasil sebesar 0,473 yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara silmultan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 47,3%.. Hasil uji parsial Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5.446 > t_{tabel} 1.66864$ , dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil uji parsial Motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 7.376 > t_{tabel} 1.66864$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $F_{hitung} 29.192 > F_{tabel} 2.74$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,005$ .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sinergi Telematika. Populasi sebanyak 216 responden, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah sampel pada penelitian ini adalah 68 karyawan yang ada di PT Mitra Sinergi Telematika. Penyebaran kuesioner dengan menggunakan random sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi (KD), uji t dan uji F.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *N. lilis Suryani*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (*Kenny Rogers Roasters*) Indonesian dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $r = 0.269$ , hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Boga Lestari Sentosa (*Kenny Rogers Roasters*) Indonesia dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan kategori sangat kuat dengan kontribusi 26,9%, dan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $r = 0.159$ , hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Boga Lestari Sentosa (*Kenny Rogers ROASTERS*) Indonesia dipengaruhi oleh Motivasi dengan kategori sangat kuat dengan kontribusi 15,9% sedangkan 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil persamaan regresi sederhana  $Y = 1,415 + 0,432 X_1 + 0,222 X_2$  berarti jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar -1,415. Tingkat signifikansi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} 14,315 > F_{tabel} 3,140$ .

Metodologi yang dipergunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Boga Lestari Sentosa (*Kenny Rogers ROASTERS*) Indonesia sebanyak 69 responden dan sampel sebanyak 69 sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas, Uji reabilitas dan Uji Asumsi Klasik), Analisis Deskriptik Kuantitatif (Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Hipotesis (Uji F dan T)).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh *Dira Karlina, Yulies Herni*, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol 5, No 1 (2022), No ISSN : 2615-3009, EISSN : 2621-3389, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika BPPT Indonesiadi mana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan:

*Based on the results of data processing, it is known that leadership style affects employee performance with a significant rate value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_{a1}$  is accepted and  $H_{01}$  is rejected. Work motivation has no effect on employee performance with a significant level value of  $0.497 > 0.05$ , then  $H_{02}$  is accepted and  $H_{a2}$  is rejected. The results of the simultaneous correlation test, leadership style and work motivation with employee performance are 0.678. The coefficient of determination value is 0.459. This means that leadership style and work motivation contribute 45.9%, while the remaining 54.1% is influenced by other variables outside this study.*

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style and work motivation simultaneously on employee performance at the Center for Aerodynamics Technology, Aeroelastic Aeroacoustics (BBTA3) Puspiptek Serpong-South Tangerang. The research method used is descriptive research with quantitative data analysis. The sampling technique used is Saturated Sample with a total sample of 66 respondents at the Center for Aerodynamics, Aeroelastics, Aeroacoustics Technology (BBTA3).*

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,499 + 0,531X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,590 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,576 atau sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5,503 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11,581 + 0,707X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,554 atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,440 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,423 + 0,176X_1 + 0,589X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,759 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $42,146 > 2,751$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan saai ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT. Karyabera Perdana Jaya Bojongsari.
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 6 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Pimpinan saya bersedia menerima saran dari bawahannya. dimana hanya mencapai score sebesar 2,46. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus bisa menerima masukan dan saran dari

- setiap orang tanpa melihat jabatannya, karena pemimpin juga dapat membuat suatu kesalahan dan jika itu terjadi bisa berdampak perusahaan.
2. Motivasi kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawan. dimana hanya mencapai score sebesar 3,30. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya, karena dengan memberikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung karyawan untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja bisnis secara keseluruhan dan membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis yang lebih cepat dan efektif.
  3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. dimana hanya mencapai score sebesar 3,55. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih teliti dalam memilih calon kandidat, maka pilihlah calon kandidat sesuai dengan indikator penempatan kerja yaitu, pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja. Hal ini sangat penting karena jika seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat dan sesuai secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta kinerja akan mencapai hasil yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdul Jalaludin Sayuti. 2019. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah, M. 2019. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adair, John, 2017. *Kepemimpinan yang Memotivasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Algifari, 2017. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andi Supangat. 2018. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, P. (2020). *Manajemen Bisnis*. Semarang. PT. Rineka Cipta.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Salemba Empat.
- Ardana, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cushway, Barry. 2020. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- George, R. Terry, dan Leslie W Rul. 1999. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hasmin dan Jumiatty Nurung. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.

- Kartini Kartono. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*, PT. Refika Aditama : Bandung .
- Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk”, *Jurnal EMBA*, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2019) .*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Salam. 2019. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Santoso, Singgih. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono,(2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2020. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Wibowo, 2019. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti, I D. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Jurnal**
- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216-225.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Agustuti Handayani. 2020. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol 1, No.1, Hal 1-19.
- Asamawiyah, Afiah, M., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401
- Asep Sulaiman*. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.1 No.3. ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang
- Denok Sunarsi*. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Jurnal Inovasi*, Univeritas Pamulang, Vol.5 No.1.
- Farida Agustin. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.**
- Gani, M., R., Bemhard, T., & Irvan, T. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3228-3237.
- Guruh Dwi Pratama*. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Univeritas Pamulang, Vol.2 No.2.

- Handayani. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.4 No.1. ISSN: 2746-6841. Univeritas Pamulang.**
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal SeMaRaK*, 2(3), 126-40.
- Karlina, D., & Herni, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 21-28.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 102-111.**
- Moningkey, P. L., & Lucky, O.H. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bptd Wilayah Xxii Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 926-934.
- N. Lilis Suryani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. Jurnal IJenius Vol.2 No.1. Univeritas Pamulang.*
- Retno Wulansasi. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.*
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 92-108.
- Tinambunan. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.3. ISSN: 2746-6841.*
- Zarasita Shaliha. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ciwangi Berlian Motor  
Cabang Ciputat, Tangerang Unversitas  
Pamulang