

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)**

Heny Herawati

Dwi Ermawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam As-syafi'iyah

henyherawati41@gmail.com

Abstract : *The purpose of the research in the know the leadership style and motivation that can improve the employee performance so that the research will take the title: Influence of Leadership style and employee performance motivation at PT. Tae Jong Indonesia. In this study used 30 Sample respondents. The data analysis methods used are statistical tests using multiple linear regression analysis techniques, double correlation, coefficient of determination in hypotheses test. The test results of the study concluded that there was a significant influence between the leadership force on employee performance, and there was an insignificant influence between the motivation to employee performance, known formula of multiple linear regression equations: $Y = 20,170 + 0,433 X_1 + 0,045 X_2$ with R^2 value = 0.648. Proven that the leadership style and motivation to employee performance variables are 42% while the remaining 58% are influenced by other factors not researched in this study, and based on hypothesis testing results by using T Test (partial) The result of leadership style which means leadership style $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,437 > 2,051$) shows that H_0 is rejected and H_1 accepted which means leadership style is positively influential towards employee performance The motivation with the $< this$ ($0,475 < 2,051$) T_{hitung} indicates that H_0 is accepted and the H_1 is rejected which means that motivation has no effect on employee performance. Based on test results F (simultaneous) obtained the result of $F_{countdown} > F_{tabel}$ ($9,776 > 3,34$) showed. H_1 acceptance, so it can be concluded that leadership style and motivation affects employee performance at PT. Tae Jong Indonesia.*

Keywords: *leadership style, motivation, employee performance*

Abstrak : Tujuan dari penelitian didalam ini adalah agar mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan agar penelitian ini mengambil judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan 30 sampel responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji statistika dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dalam uji hipotesa. Hasil uji pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diketahui rumus persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 20,170 + 0,433 X_1 + 0,045 X_2$ dengan nilai $R^2 = 0,648$. Membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, Dan berdasarkan hasil uji hipotesa dengan menggunakan uji t (parsial) maka hasil diterima Gaya Kepemimpinan yang artinya Gaya Kepemimpinan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,437 > 2,051$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,475 < 2,051$) menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,776 > 3,34$) menunjukkan . penerimaan H_1 , Jadi dapat disimpulkan

bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu perusahaan harus dilakukan dengan profesional dan produktif. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha. Perusahaan juga menginginkan terciptanya kinerja yang baik didalam bidangnya. Meskipun suatu perusahaan memiliki rencana yang sempurna, perusahaan dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya tidak dengan minat yang tinggi maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal merupakan target kerja yang pada umumnya dirinci menjadi target-target pada kurun waktu. Untuk mencapai target, peran sumber daya manusia sangatlah menentukan. Sumber Daya Manusia yang diperlukan pada saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Sutrisno (2016:3) menyatakan bahwa :

Sumber daya manusia yaitu satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

PT. Tae Jong Indonesia berdiri pada 1 April 2006. Bergerak dibidang Industri kemasan dari kertas. Berlokasi didaerah Bekasi tepatnya di Jalan raya Narogong KM 9 Nurul Huda No 7 RT 001 RW 002 Bantar Gebang Bekasi. Lokasi ini juga sangat startegis, baik untuk akses menuju daerah Jakarta ataupun daerah Jawa Barat lainnya seperti Bekasi.

Setelah penyusun melakukan wawancara dengan salah satu pimpinan SDM pada PT. Tae Jong Indonesia mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan, mengatakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan diperusahaan PT. Tae Jong Indonesia. Berdasarkan wawancara, menurut pimpinan PT. Tae Jong Indonesia, penulis menemukan permasalahan yang ada pada perusahaan PT. Tae Jong Indonesia yaitu tentang kinerja karyawannya, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tentang gaya kepemimpinan, dalam bentuk komunikasi yang kurang baik terhadap bawahannya, dan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi, sehingga karyawan tidak dapat menaati apa yang diperintahkan oleh pemimpin, sehingga menurunkan kualitas kinerja karyawan. Dalam melakukan aktivitas kegiatan, pemimpin mempunyai gaya tersendiri yaitu *gaya kepemimpinan non-pribadi* dalam proses ini dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan, sehingga dapat bersama-sama berusaha mencapai tujuan.

Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. PT. Tae Jong Indonesia mempunyai progres yang bagus dalam hal pengembangan usahanya akan tetapi di dalam perusahaan tidak mungkin jika tidak mengalami masalah, baik masalah internal ataupun masalah eksternal.

Kinerja karyawan adalah masalah yang sering terjadi pada perusahaan kecil maupun besar.

Busro (2018:89) menyatakan bahwa *“Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.”*

Tabel 1.1
Pencapaian Target Karyawan Perhari

Tanggal	Target Konsumen	Pengerjaan Karyawan	Persentase
15/07/2019	4000	3500	88%
16/07/2019	3750	2000	53%
17/07/2019	4500	3350	74%
18/07/2019	3500	2250	64%
18/07/2019	3950	2296	58%
19/07/2019	2500	1550	62%

Sumber: PT. Tae Jong Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam waktu 6 hari, karyawan PT. Tae Jong Indonesia belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh konsumen. Dan berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pimpinan pada PT. Tae Jong Indonesia bahwa alasan karyawan melakukan tindakan kemangkiran salah satunya adalah karyawan sudah merasa jenuh, dan bosan dengan pekerjaannya. Tindakan kemangkiran ini lah yang cenderung membuat motivasi kerja karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan yang rendah, sehingga berdampak pada kinerjanya yang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan nilai pencapaian target perhari masih dibawah target minimal perhari. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Kepemimpinan akan berhasil apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dengan bawahannya.

Thoah (2015:49) menyatakan bahwa *“Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”*.

Salah satu tantangan yang cukup berat dari seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia menggerakkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali kita jumpai banyak pemimpin yang menggunakan kekuasaannya sendiri dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu motivasi. Dikarena kan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawan membuat semangat kerja karyawan tidak optimal. Selain itu pemberian motivasi dari atasan atau pimpinan juga sangat mempengaruhi semangat kerja dan mendorong para karyawan untuk melakukan perilaku tertentu, dengan harapan jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka dapat berpotensi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja pun rendah. Hal ini dapat dilakukan oleh sesama karyawan atau atasan dengan bawahannya untuk berkomunikasi yang baik, karena hasil akhir dari motivasi adalah tercapainya kinerja yang baik. Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, maka kepemimpinan yang dibutuhkan ialah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi

kerja karyawan dan kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung pada motivasi kerja para karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan perusahaan lainnya, jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat mendapatkan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula setiap pekerjaan karyawan juga mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji dan peningkatan status.

Ansory, (2018:259) : Motivasi yaitu sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Potu (2013:1217)** “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” dari hasil penelitian ini menyimpulkan Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.

Sedangkan menurut **Amalia (2014:20)** “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Bsm) Cabang, Tangerang – Bsd” dari hasil penelitian ini menyimpulkan terbukti ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan nilai Fhitung sebesar 18,933 dan Ftabel sebesar 3,195, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,933 > 3,195$) dan signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tae Jong Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tae Jong Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tae Jong Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manfaat sebagai berikut :

I. Manfaat teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan pembelajaran atau penerapan dan pembelanjaran lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambahan di perusahaan tersebut khususnya dibidang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi bagi Universitas khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia. Bagi perpustakaan Universitas penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi bacaan.

II. Manfaat Praktis

- 1) Dapat memberikan sumbangan informasi yang dapat dipakai sebagai bahan evaluasi untuk membantu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar menganalisis suatu masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017:5) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian

Thoah (2015:49) menyatakan bahwa: “gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Bangun (2012:340) menyatakan bahwa: “kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan”.

2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dalam bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut Suwanto dan Priansa (2016:156), sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Pribadi**
Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. **Kepemimpinan Non-pribadi**
Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. **Kepemimpinan Otoriter**
Dalam tipe ini pemimpin memerlukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri paling yang berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karna ikhlas.

4. **Kepemimpinan Kebapakan**
Dalam tipe ini kepemimpinan memerlukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang paling diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian tipe bapak ini sangat banyak pekerjanya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.
5. **Kepemimpinan Demokratis**
Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran dan pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit.
6. **Kepemimpinan Bakat**
Dalam tipe ini kepemimpinan dapat menggerakkan bawahannya karna mempunyai bakat, sehingga bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

Motivasi

1. Pengertian

Sutrisno (2017: 109), menyatakan bahwa: Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas

Herawati (2015:170), menyatakan bahwa: Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya bathin, sedangkan *Motivate* yang artinya dorongan untuk berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab

Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Widodo (2015:131) menyatakan bahwa : Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

Mangkunegara (2015:67), menyatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif apa bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat ada pada diri pegawai terhadap peraturan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Mahmudi (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki seseorang oleh setiap individu.
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan atasan atau manajer, dan team.
- 3) Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang dibelikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

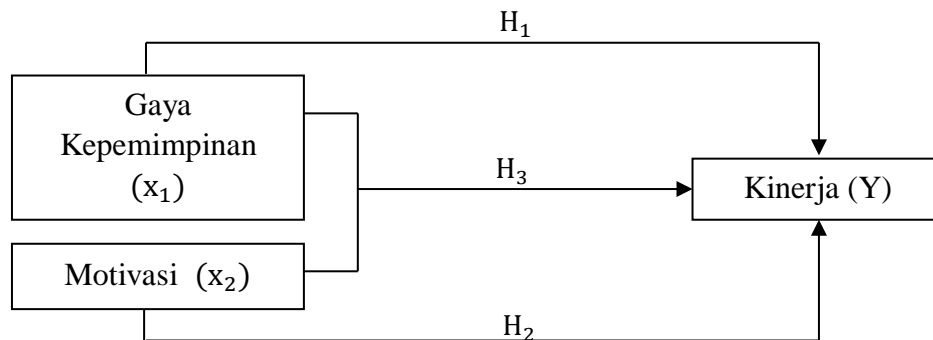
1. Novita Rizqi Rahmawati (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)*, Berdasarkan uji F maka diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,031, $p < (0,05)$, yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja.
2. Nur Fany Amalia (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Tangerang)*, Terbukti ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja,

dengan nilai F hitung sebesar 18,933 dan Ftabel sebesar 3,195, sehingga F hitung > Ftabel ($18,933 > 3,195$) dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo, Moch. Soe'oad Hakam (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)*, Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel gaya kepemimpinan otoriter.
4. Sarli Sariadi (2013), *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal Viii Di Manado*, Perhitungan uji F menunjukkan bahwa F hitung > Ftabel ($19.996 > 2.947$) atau Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
5. Agung Roscahyo (2015), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*, kepemimpinan secara demokratis, otoriter dan bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari gambar diatas dapat dijelaskan :

H1: Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H3: Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi pada penelitian ini terdapat 30 orang karyawan pada PT.Tae Jong Indonesia Dimana sampel yang diambil sama dengan populasi yaitu 30 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian in menggunakan teknik sampling jenuh.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data tentang kinerja karyawan diperoleh dari hasil kuesioner tentor yang menjadi sampel penelitian dan merupakan data primer.

3.3. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independen, maka pengolahan data dilakukan dengan metode analisis regresi linear dan analisis korelasi. Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Dalam penelitian ini menggunakan data asumsi klasik, data analisis regresi sederhana dan regresi berganda, data analisis korelasi sederhana dan korelasi berganda, data koefisien determinasi (R^2), data uji t dan uji f.

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

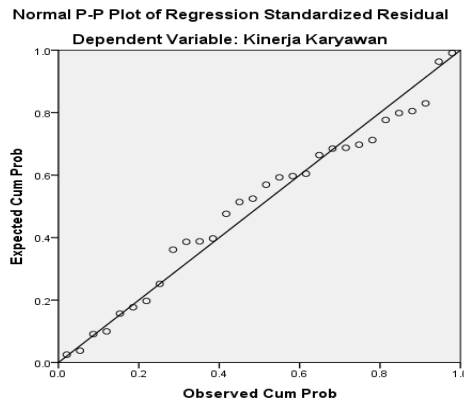
Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka adapun yang menjadi sampel adalah karyawan laki-laki dan karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Tae Jong Indonesia yang berjumlah 30 orang karyawan, maka diperoleh identitas responden berdasarkan umur, maka diketahui bahwa rata-rata umur karyawan laki-laki dan karyawan perempuan adalah berumur antara 26-35 tahun yakni sebanyak 20 orang, kemudian ditinjau dari jenis kelamin responden maka didominasi oleh karyawan perempuan yakni sebanyak 12 orang dan sisanya laki-laki sebanyak 18 orang. Selanjutnya ditinjau dari tingkat pendidikan maka sebagian besar karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mempunyai pendidikan atau lulusan sarjana yakni sebanyak 16 orang, serta mempunyai masa kerja 6-5 tahun yakni sebanyak 14 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrument dalam penelitian ini valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,514 sehingga semua instrument dapat digunakan dalam penelitian ini. Serta untuk uji reliabilitas dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen pertanyaan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya dan diandalkan karena nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh melebihi 0,6. sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah model regresi memiliki distribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal menggunakan *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar grafik plot sebagai berikut:



Gambar 1.2
Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot SPSS

Berdasarkan gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas terlihat pada data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas memiliki hubungan yang sempurna atau tidak. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

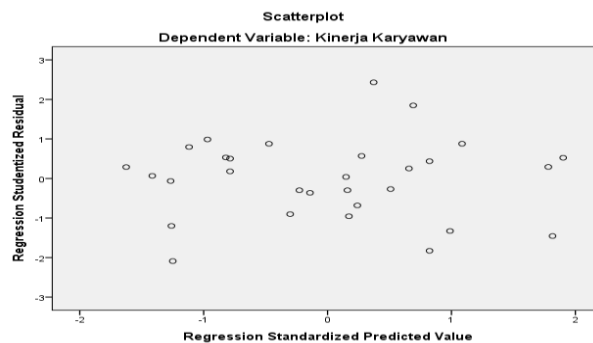
Tabel 1.2
Hasil Uji Multikoliniearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Gaya Kepemimpinan	0.706	1.416
Motivasi	0.706	1.416

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tolerance varibel Fasilitas Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) lebih besar dari 0,10 yaitu 0,706 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu 1,416. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas melalui pengamatan terhadap pola *scatterplot* yang dihasilkan oleh program SPSS. Hasil uji tersebut secara ringkas ditunjukkan melalui gambar berikut:



Gambar 1.3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan tidak ada polayang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y . dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskadastisitas dalam model regresi ini, sehingga model regresi dapat digunakan dengan baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana dilakukan dengan meregresikan masing-masing variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari uji regresi linear sederhana yang dilakukan:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	20.444	3.647
Gaya Kepemimpinan	.465	.104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.45 analisis regresi linear sederhana antara fasilitas dan kinerja tentor didapatkan persamaan regresi $Y = 20,444 + 0,465X$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 20,444, artinya jika tidak ada kenaikan dari variabel Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan adalah 20,444

Nilai b = 0,465 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dan setiap ada penambahan satu skor atau nilai pada Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan skor sebesar 0,465

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi dan Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	29.648	2.980
Motivasi	.220	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 4.46 analisis regresi linear sederhana antara X2 dan Y didapatkan persamaan regresi, $Y = 29.648 + 0,2205X$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai a = 29,648 artinya tidak ada kenaikan dari variabel motivasi maka Kinerja Karyawan adalah 29,648

Nilai b = 0,220 artinya Motivasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dan setiap penambahan satu skor atau nilai pada Motivasi, maka Kinerja akan mengalami kenaikan skor sebesar 0,220.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	20.170	3.743
	Gaya Kepemimpinan	.433	.126
	Motivasi	.045	.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Nilai a = 20,170, artinya jika tidak ada kenaikan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, maka Kinerja Karyawan adalah 20,170.

Nilai $b_1 = 0,433$, artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan dan setiap penambahan satu skor atau nilai pada Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan pada saat Motivasi (X_2) = 0

Nilai $b_2 = 0,045$, artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan dan setiap penambahan satu skor atau nilai pada Motivasi maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan pada saat Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0

Analisis Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda bertujuan untuk mengetahui kuatnya variabel antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari analisis korelasi Berganda:

Tabel 1.7
Hasil Analisis Korelasi Berganda antara X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary^b

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Chang e	df1	df2	Sig. F Change
1	.648 ^a	.420	.377	3.183	.420	9.776	2	27	.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui nilai koefisien korelasi berganda Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,648 atau hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk berapa persen pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.8
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.377	3.183

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Hasil pengolahan data ini menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,420 atau 42 %, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tae Jong Indonesia adalah 42% dan sisanya 58% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian ini.

Uji t

Uji parsial atau uji t ini untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. Dengan aturan penerimaan, H_a diterima jika sig t > dari α = 5% atau jika t_{hitung} < t_{tabel}. Berdasarkan dengan perhitungan spss 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.9
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.170	3.743		5.389	.000
Gaya Kepemimpinan	.433	.126	.599	3.437	.002
Motivasi	.045	.094	.083	.475	.639

a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.50 diperoleh taraf signifikan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,002 dan t_{hitung} sebesar 3,437 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0.002 < 0,005$ dan $t_{hitung} 3,437 > 2,051 t_{tabel}$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Motivasi

Berdasarkan tabel 4.50 diperoleh taraf signifikan Motivasi sebesar 0,639 dan t_{hitung} sebesar 0,475 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,639 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,475 < 2,051 t_{tabel}$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji F

Untuk menguji hipotesis antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan Uji F.

H_a diterima bila : $F_{hitung} > F_{table}$

H_a ditolak bila : $F_{hitung} < F_{table}$

Jika H_0 diterima maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika H_0 ditolak maka ada pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.10
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.027	2	99.013	9.776	.001 ^b
	Residual	273.473	27	10.129		
	Total	471.500	29			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel 1.10 maka diperoleh taraf sig sebesar 0,001 dan f_{hitung} 9,776 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,001 < 0,005$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $9,776 > 3,34$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia. Dengan taraf signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,002 dan t_{hitung} 3,437 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ dan t_{hitung} $3,437 > 2,051$ kebenarannya jadi H_1 diterima.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Herawati (2015), bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bryan Johannes Tampi (2014) yang mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia. Dengan taraf signifikansi Motivasi sebesar 0,639 dan t_{hitung} 0,475 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,639 > 0,05$ dan t_{hitung} $0,475 < 2,051$ bahwa Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya jadi H_2 ditolak.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), jika karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung tidak memiliki prestasi kerja yang baik daripada karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Surjuseno (2015) mengungkapkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai f_{hitung} 9,776 sedangkan f_{tabel} 3,34 dengan df pembilang = 2 df penyebut = 30 dan taraf signifikansi 0,001 sehingga f_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan f_{tabel} dan nilai signifikansi 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka dapat dinyatakan H_3 diterima, dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pimpinan PT. Tae Jong Indonesia harus lebih meningkatkan sikap yang baik dan memberikan Motivasi yang maksimal agar Kinerja Karyawan lebih meningkat.

Selain itu juga penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Novita Rizqi Rahmawati (2017), mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tae Jong Indonesia, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia, dilihat dari hasil uji F antara X_1 , X_2 dan Y, hasil data menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian menunjukkan hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi berganda variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia, dilihat dari hasil uji t antara X_2 dan Y, hasil data menunjukkan bahwa variabel Motivasi memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hipotesis yang dikemukakan ditolak atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sementara itu berdasarkan nilai koefisien korelasi Motivasi memiliki hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi dinaikan maka lebih meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia, dilihat dari hasil uji F antara X_1 , X_2 dan Y, hasil data menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian menunjukkan hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi berganda variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.

5.2. Saran

Saran yang di sampaikan peneliti berdasarkan hasil penelitian diatas adalah :

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan, PT. Tae Jong Indonesia dari hasil jawaban skor jawaban terendah pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pada pernyataan “Pimpinan sering memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan” maka disarankan pimpinan harus lebih sering memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan agar lebih semangat kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Berdasarkan hasil jawaban responden variabel Motivasi PT. Tae Jong Indonesia dari hasil jawaban skor yang paling terendah pada variabel Motivasi terdapat pada pernyataan “Penghasilan yang anda terima sudah memuaskan” maka disarankan pemimpin harus lebih meningkatkan pemberian bonus terhadap karyawan yang ada pada PT. Tae Jong Indonesia.
- 3) Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan PT. Tae Jong Indonesia dari hasil skor yang paling terendah pada variabel Kinerja Karyawan pada pernyataan yaitu dengan pernyataan “Saya mendapatkan hasil kerja yang maksimal” maka disarankan pimpinan harus lebih sering memberikan arahan dan memotivasi karyawan supaya karyawan semakin semangat untuk bekerja dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh PT. Tae Jong Indonesia.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel bebas lainnya selain Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

REFERENSI

Al-Quran dan Terjemahnya

Arifin, Rois dan Muhammad, Helmi. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empatdua.

Ansory, Fadjar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Herawati, Heni. 2015. *Pengantar Manajemen*. Beringin Mulia: Jakarta.

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ALFABETA. Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik Bisnis & Ekonomi*” Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Terry, GR. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yusuf, Arif Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Aurelia Potu. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Manajemen*
- Enrico Maramis. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Melda Anggraini Elviza. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ni Wayan Ari Sudiartini. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan Rsud Kabupaten Karangasem. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Nur Fany Amelia. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (Bsm) Cabang, Tangerang – BSD. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Putra. 2015. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi dan Informasi Peralatan Mataram*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta