

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TDW RESOURCES TANGERANG

Fachry Husain<sup>1</sup>, Indah Savitri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> fachry7680@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02583@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study is to determine whether there is a positive and significant influence of leadership style and work motivation variables, both partially and simultaneously, on the performance of employees at PT TDW Resources Tangerang. This research employs a quantitative associative research method, using data collected through questionnaires processed with SPSS 25 software. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 63 employees. Data collection techniques involved both primary and secondary data. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-tests, and F-tests. The results of this study indicate that: Partially, there is a positive and significant influence of the leadership style variable on employee performance at PT TDW Resources Tangerang, as evidenced by the t-value (*t<sub>hitung</sub>*) of  $9.720 > 1.670$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Partially, there is a positive and significant influence of the work motivation variable on employee performance at PT TDW Resources Tangerang, as evidenced by the t-value (*t<sub>hitung</sub>*) of  $10.885 > 1.670$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, there is a positive and significant influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT TDW Resources Tangerang, as evidenced by the F-value (*F<sub>hitung</sub>*) of  $70.416$ , which is greater than the F-table value of  $3.15$ . Therefore, the third hypothesis (H3) is accepted, and the null hypothesis (H<sub>0</sub>) is rejected. It can be concluded that there is a significant simultaneous impact of leadership style and work motivation on employee performance at PT TDW Resources Tangerang.*

**Key Word : Leadership, Motivation Work, Employee Performances**

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT TDW Resources Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dimana data yang diperoleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 63 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT TDW Resources Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *t<sub>hitung</sub>* 9,720

> 1.670. dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TDW Resources Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *t* hitung 10,885 > 1.670. *t* tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TDW Resources Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *f* hitung 70.416 lebih besar dari *f* tabel 3,15, maka  $H_3$  penelitian diterima dan  $H_0$  ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TDW Resources Tangerang

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

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik kepada sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa kepada setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi diatas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau financial. We are managing human resources. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Mengelola Sumber Daya Manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah.

Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu dipersiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas

Tabel 1.1  
 Pra Survey Gaya Kepemimpinan  
 PT. TDW Resources

No	Aspek Yang Ditilai	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Kemampuan Merjambal Keputusan	Pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	11	44%	14	56%	25
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin memberikan dorongan moral kepada anggota tim ketika mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas	17	68%	6	32%	25
3	Kemampuan Berkomunikasi	Pemimpin menyampaikan informasi dan instruksi kerja dengan jelas dan mudah dipahami oleh anggota tim	10	40%	15	60%	25
4	Kemampuan Memberikan Teladan	Pemimpin menunjukkan disiplin kerja yang tinggi sehingga menjadi panutan bagi anggota tim	17	68%	6	32%	25
5	Konsistensi Dalam Tindakan	Pemimpin selalu menerapkan aturan yang sama kepada seluruh anggota tim tanpa membedakan individu tertentu	16	64%	9	36%	25

Sumber : Pencapaian Gaya kepemimpinan PT TDW Resources Tangerang (2023)

Berdasarkan table 1.1 di atas mayoritas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Oleh karena itu tiap perusahaan tersebut di tuntut untuk

mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau

gaya kepemimpinan yang handal dan pemberian disiplin berprestasi yang tinggi dan terarah.

Menurut Kartono (2017:57) menyatakan “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”. Berdasarkan observasi awal permasalahan yang terjadi pada PT TDW Resources Tangerang, dalam kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang dirasa kurang cocok, hal ini dapat dilihat dari cara kepemimpinan yang diterapkan belum optimal, pemimpin cenderung otoriter, komunikasi antara pemimpin dan bawahannya yang tidak berjalan baik, tidak adanya rasa percaya antara pemimpin dan bawahannya serta tidak adanya motivasi yang tinggi terhadap pegawai. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer atau pimpinan serta kurangnya disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.2  
 Data Pemberian Motivasi Pada PT TDW Resources

No	Aspek yang dinilai	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Kebutuhan Fisiologi	Penghasilan yang diterima dari Perusahaan ini sudah sangat memuaskan	13	52%	12	48%	25
2	Kebahagiaan Rasa Aman	Perengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawan yang membutuhkan	18	72%	7	28%	25
3	Kebahagiaan Sosial	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	16	64%	9	20%	25
4	Kebahagiaan akan Harga Diri	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	15	60%	10	40%	25
5	Kebutuhan untuk mengaktual isasi diri	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	11	44%	14	56%	25

Sumber : Pencapaian Motivasi Kerja PT TDW Resources Tangerang (2023)

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan luas, minimnya Tingkat keterampilan dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut Antoni (2018:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu

bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diupayakan melalui penerapan kepemimpinan yang cocok kepada para karyawannya dimana dengan penerapan kepemimpinan yang cocok dari atasnya

diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan motivasi dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tambah sendiri bagi PT TDW Resources Tangerang.

Tabel 1.3

Data Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT TDW Resources Tangerang

Tahun	Target	Realisasi	Presentase Pencapaian (%)
2020	Rp. 25.000.000.000	Rp. 15.479.800.847	61.9%
2021	Rp. 25.000.000.000	Rp. 13.379.653.322	53.5%
2022	Rp. 25.000.000.000	Rp. 11.910.618.452	47.6%
2023	Rp. 25.000.000.000	Rp. 10.575.744.928	42.3%

Sumber PT TDW Resources Tangerang (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat kinerja PT TDW Resources Tangerang kurang maksimal. Data diatas menunjukkan kurang tercapainya kinerja dan tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, tentunya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja PT TDW Resources Tangerang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk pencapaian kerja,

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, kurangnya pemberian motivasi terhadap pegawai, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya kompensasi, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai/karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan kaitannya kepada tugas yang harus dilakukannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia bekerja sama secara efektif. Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota sebuah perusahaan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

PT TDW Resources Tangerang beralamat di Jl. Janur Hijau 1 Blok AA no 16 - Tangerang. PT TDW Resources Tangerang adalah Perusahaan Barang dan Jasa, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya

secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha serta mewujudkan misi dan tujuan yang ditetapkan

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya Kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa : “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar termotivasi dalam bekerja. Maslow juga berpendapat bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan dengan mengikuti hierarki tersebut. Namun, meskipun suatu kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku dan tidak akan hilang, hanya intensitasnya yang akan lebih kecil.

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan

memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Setiawan (2020:45) “validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Sitingjak dalam Setiawan (2020:54) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian

bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Jika kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang konsisten atau stabil

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik”.

##### 2) Uji multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi,

yaitu adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Menurut Imam Ghozali (2020:110) bahwa, “Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.

c. Analisis Regresi Linier

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terkait

d. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) “koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Dalam analisis koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang dinyatakan dalam presentase (%) an dinyatakan dengan  $r^2$ .

e. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam metode ini untuk mengetahui lebih jelas hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tim Kargo Asia Kota Tangerang

f. Uji Hepotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis ini disusun dalam bentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak

Menurut Ghozali (2018:98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dipenden”.

Analisis dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk

mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	No	R. Hitung	R. Tabel	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,818	0,248	Valid
	2	0,704	0,248	Valid
	3	0,784	0,248	Valid
	4	0,811	0,248	Valid
	5	0,783	0,248	Valid
	6	0,779	0,248	Valid
	7	0,712	0,248	Valid
	8	0,592	0,248	Valid
	9	0,629	0,248	Valid
	10	0,793	0,248	Valid

Sumber dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	No	R. Hitung	R. Tabel	Validitas
Motivasi kerja (X2)	1	0,739	0,248	Valid
	2	0,830	0,248	Valid
	3	0,757	0,248	Valid
	4	0,781	0,248	Valid
	5	0,695	0,248	Valid
	6	0,750	0,248	Valid
	7	0,681	0,248	Valid
	8	0,746	0,248	Valid
	9	0,723	0,248	Valid
	10	0,812	0,248	Valid

Sumber : dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No	R. Hitung	R. Tabel	Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,819	0,248	Valid
	2	0,740	0,248	Valid
	3	0,752	0,248	Valid
	4	0,776	0,248	Valid
	5	0,674	0,248	Valid
	6	0,825	0,248	Valid
	7	0,868	0,248	Valid
	8	0,737	0,248	Valid
	9	0,725	0,248	Valid
	10	0,767	0,248	Valid

Sumber : dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan data dari tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 hasil Uji Validitas untuk pernyataan dari ketiga variabel dengan masing-masing 10 butir pernyataan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai (R Tabel) *product moment* pada

tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil dari ketiga instrumen tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,909	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Normal	Mean	40,22	41,06	41,14
	Std. Deviation	6,708	6,004	7,343
Most Extreme	Absolute	,238	,255	,261
	Differences	Positive	,146	,180
	Negative	-,238	-,255	-,261
Test Statistic		,238	,255	,261
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>a</sup>	,000 <sup>a</sup>	,000 <sup>a</sup>

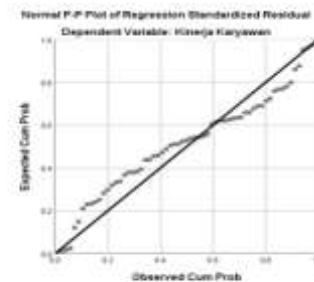
a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024) pakai tabel

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Sminov pada tabel 4.12 di atas dikolom Sig. (2-tailed) sebesar 0,261 maka melebihi angka 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data sampel pada Variabel X<sub>1</sub>, Variabel X<sub>2</sub> dan Variabel Y berdistribusi normal

Selain itu Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan melihat grafik *normal probability plot*



Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Gambar 4.2 Normal P-Plot

Pada gambar 4.2 Hasil dalam uji normalitas P-Plot dapat dilihat bahwa data titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa pola berdistribusi normal Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

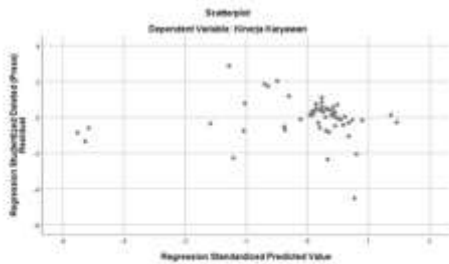
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Tolerance		VIF	
	B	Std. Error	Collinearity	Partial <sup>a</sup>	Tolerance	VIF
1	1,16	2,09	,27	,89	,36	2,75
2	,99	,11	,94	,10	,06	16,45
3	,97	,10	,93	,10	,07	14,29

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Dari data tabel 4.13 nilai *Tolerance* untuk variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> masing-masing adalah 0,336, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF dari hasil uji multikolinieritas untuk variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 2,975, yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot diatas, terlihat bahwa titik- titik menyebar dengan cukup acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan telah lolos uji heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi Model Sumar<sup>a</sup>

Lag	Partial Correlation		Cross-Correlation		Partial Correlation		Sig.
	1	2	1	2	1	2	
1	.217 <sup>*</sup>	.000	.000	.000	.000	.000	.000
2	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Nilai Durbin-Watson pada model regresi ini adalah 2.413 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan di antara residual. Dengan demikian, asumsi autokorelasi tidak dilanggar, dan model regresi dapat dikatakan reliable dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

5) Uji Regresi

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.106			2.902	.000
	Gaya Kepemimpinan	.846	.087	.788	9.723	.000

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficients* diatas diperoleh koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,846 dengan konstanta sebesar 7,106 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 7,106 + 0,846X_1$

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 7,106 yang berarti bahwa ini menunjukkan jika skor pada variabel gaya kepemimpinan sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 7,106

Koefisien Regresi variabel gaya kepemimpinan pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,846 dan nilai sig 0,000 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan constant. Jika variabel bebas (X1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,846 (84,6%) pada konstanta 7,106 dengan asumsi variabel lain tetap

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.018			1.143	.249
	Motivasi Kerja	.904	.087	.812	10.089	.000

Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficients* diatas diperoleh koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,904 dengan konstanta sebesar 4,018 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 4,018 + 0,904X_1$

Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 4,018 yang berarti bahwa ini menunjukkan jika skor pada variabel motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 4,018

Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,904 dan nilai sig 0,000 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan constant.



Jika variabel bebas (X1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,904 (90,4%) pada konstanta 4,018 dengan asumsi variabel lain tetap

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.768	1.250		.027
	Gaya Kepemimpinan	.308	.132	.380	.003
	Motivasi Kerja	.587	.120	.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 1,768 + 0,380X1 + 0,587X2$

Nilai konstanta (a) sebesar 1.768 merupakan nilai tetap atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan diperkirakan naik sebesar 1.768. Namun, nilai ini tidak signifikan, sehingga konstanta ini mungkin tidak memberikan pengaruh yang berarti

Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.380 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.380 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Pengaruh ini signifikan, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT TDW Resources Tangerang

Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.587 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.587, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Pengaruh ini juga signifikan, yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi

Kinerja Karyawan di PT TDW Resources Tangerang

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson					
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.691	4.083	2.443					

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien korelasi R=0,837 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai ini berada dalam rentang 0,61 hingga 0,80. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan secara bersama-sama berhubungan erat dengan kinerja karyawan

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.691	4.083	2.443

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Nilai R = 0,837: Nilai R sebesar 0,837 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TDW Resources Tangerang. Ini berarti korelasi antara variabel-variabel tersebut mencapai 83,7%, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan

Nilai R Square = 0,701: Nilai R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, model regresi yang

digunakan mampu menjelaskan 70,1% dari total variabilitas dalam kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen tersebut. Sisa 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini

*Adjusted R Square* = 0,691: *Adjusted R Square* sebesar 0,691 mengindikasikan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan jumlah sampel yang digunakan, 69,1% dari variasi dalam kinerja karyawan tetap dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penyesuaian ini menunjukkan bahwa model regresi tetap *robust*, mengurangi kemungkinan *overfitting*, dan tetap dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan, dengan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.21 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,106	3,050		2,902
	Gaya Kepemimpinan	,888	,087	,791	,9720

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.22 *output Coefficients a* menunjukkan bahwa nilai thitung 9,720 < ttabel 1,670 atau nilai Sig 0,000 > 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT TDW Resources Tangerang.

Tabel 4.22 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Sumber : data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,019	3,454		1,163
	Motivasi Kerja	,904	,083	,812	,0000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.22 *output Coefficients a* menunjukkan bahwa nilai thitung 10,885 < ttabel 1,670 atau nilai Sig 0,000 > 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT TDW Resources Tangerang

Tabel 4.23 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) X1, dan X2 Terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2347,590	3	1173,795	70,416
	Residual	1060,105	80	13,263	
	Total	3547,704	83		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 Source: data yang diolah peneliti di SPSS 25 (2024)

Dari tabel 4.23 dapat diketahui nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan f hitung 70.416 lebih besar dari f tabel 3,150. . maka Ha3 penelitian diterima, dan Ho3 ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TDW Resources Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Pada PT TDW Resources Tangerang Ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu 9,720 sehingga nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 9,720 > 1.670. dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT TDW Resources Tangerang Ditunjukkan

dengan nilai  $t$  hitung yaitu 10,885 sehingga nilai tersebut lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $10,885 > 1.670$ . dengan tingkat signifikansi 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TDW Resources Tangerang. Ditunjukkan dengan nilai  $f$  hitung 70.416 lebih besar dari  $f$  tabel 3,150. maka  $H_{a3}$  penelitian diterima dan  $H_{o3}$  ditolak dengan demikian bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu uji koefisien determinasi juga menunjukkan Nilai R Square sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 70,1% dari total variabilitas dalam kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen tersebut. Sisa 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator).
- [2] Agustini. (2019). *Disiplin Kerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Xyz. Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. Ansory, I., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Xyz.
- [3] Ashadi, S. (2018). *Populasi Dan Sampel Penelitian*. Kajian Pustaka. Diakses Dari [www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com)
- [4] Bangun, Wilson. (2023). *Manajemen Organisasi: Konsep Dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Xyz.
- [5] Das, S. K., & Mishra, S. (2019). *Management Goals And Strategies*. Xyz Publisher. Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* Edisi 9. Semarang: University Press.
- [6] Hafidzi, A. H., Dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.
- [7] Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen* (Edisi Revisi). Yogyakarta: Bpfe- Yogyakarta.
- [8] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang-Tangerang Selatan: Unpam Press
- [9] Hasibuan, M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, Dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- [12] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- [13] Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Msdm" Perusahaan*.
- [14] Elisa, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wingoh Albindo Kota Tangerang*.
- [15] Bakri, U., & Kharisma, R. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arkadia Sinergi Indonesia Jakarta Selatan*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 1134-1143.
- [16] Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono*. Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 1-13.
- [17] Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua*. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, 2(2), 540- 552.
- [18] Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Kinerja, 2(02), 16-33.
- [19] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- [20] Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- [21] Wiranti, D., & Noor, M. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Cempaga Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal*
- [22] Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 9(2), 138-146.
- [23] Kusumawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 268-277.