

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ID EXPRESS LOGISTIK INDONESIA JAKARTA BARAT DIVISI WAREHOUSE PROCESSING

Revaldo Dwi Riadi<sup>1</sup>, Suprpto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> revaldodwiriadi7@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00462@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. ID Express Logistik Indonesia West Jakarta Warehouse Processing Division. The research method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples totaling 52 employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test with SPSS version 26 application. Based on the results of the study, the determination coefficient value was 75% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(12.258 > 2.009)$ , this is also strengthened by a significant value of  $0.000 < 0.005$ . Thus  $H_01$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted. This means that leadership style (X1) has a significant effect on employee performance at PT. ID Express Logistik Indonesia West Jakarta. Based on the determination coefficient value of 80.8% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(14.511 > 2.009)$ , this is also reinforced by a significant value of  $0.000 < 0.005$ . Thus  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. This means that work motivation (X2) has a significant effect on employee performance at PT. ID Express Logistik Indonesia West Jakarta. Leadership style (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.880 + 0.299 X1 + 0.649 X2 + \alpha$ . The determination coefficient value is 82.4% while the remaining 17.6% can be influenced by other factors. The hypothesis test obtained the calculated F value  $> F_{table}$  or  $(114.470 > 3.191)$ , this is also reinforced by a probability significance of  $0.000 < 0.05$ . Thus  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between leadership style and work motivation on employee performance at PT. ID Express Logistik Indonesia West Jakarta.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 52 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 75% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,258 > 2,009)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat. Berdasarkan

nilai koefisien determinasi sebesar 80,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(14,511 > 2,009)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Artinya motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indoensia Jakarta Barat. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,880 + 0,299 X_1 + 0,649 X_2 + \alpha$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% yang dapat di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(114,470 > 3,191)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa gaya kepemimpinan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat masih belum optimal, dikarenakan masih banyak para karyawan yang mengeluh atas kepemimpinan yang diterapkan, dan para karyawan pun terkadang masih enggan untuk memberikan informasi masalah-masalah di lapangan kepada pemimpin, dikarenakan faktor pemimpin yang kurang memberikan solusi, ketegasan sanksi dan salah satu penyebabnya dikarenakan pendekatan pemimpin terhadap karyawan yang kurang baik.

Pengumpulan data dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti dengan cara survei langsung ke perusahaan. Berikut kuesioner pra survei yang penulis lakukan kepada 25 karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing

Tabel 1.1  
 Pra-Survei Gaya Kepemimpinan  
 PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat  
 Tahun 2021-2023

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Karyawan	Target
		ya	%	tidak	%		
1	Sifat						
	Apakah pimpinan selalu mengambil tindakan tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan	10	40%	15	60%	25	100%
2	Kebiasaan						
	Apakah pimpinan selalu membangun hubungan kerja yang bahagia dengan karyawan	11	44%	14	56%	25	100%
3	Tempramen						
	Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran	10	40%	15	60%	25	100%
4	Watak						
	Apakah pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya	9	36%	16	64%	25	100%
5	Kepribadian						
	Apakah pimpinan cukup tanggap dengan masalah masalah yang terjadi didalam perusahaan dan berkomunikasi baik dengan karyawan	11	44%	14	56%	25	100%

Sumber : Data Hasil Pra-Survei Penulis (2023)

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1.1 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan masih terbilang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel diatas.

Pada indikator sifat, bahwa pimpinan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat tidak memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, dengan hasil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 10 orang karyawan atau 40% menjawab “ya” dan 15 orang karyawan atau 60% menjawab “tidak”.

Di bawah ini adalah data motivasi kerja yang penulis dapat dari PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat

Tabel 1.2  
 Data Motivasi Kerja Karyawan  
 PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat  
 Tahun 2021-2023

No	Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji/Upah	Rp.4.100.000	4.100.000	4.350.000
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Kesehatan dan Pensiunan	Tidak ada	Tidak Ada	Tidak ada
		Jaminan Kecelakaan Kerja	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan Sosial	Tunjangan Hari Raya	Ada	Ada	Ada
		Gathering	Tidak ada	Tidak Ada	Tidak ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Pencapaian Perusahaan	Tidak ada	Tidak Ada	Tidak ada
		Insentif Kehadiran	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan Aktualitas Diri	Pelatihan dan Jenjang karir	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber : PT. ID Express Logistik Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa motivasi karyawan menurun dikarenakan gaji yang masih dibawah UMR Jakarta, selain itu tidak adanya bonus pencapaian target perusahaan, dan tidak adanya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Hal tersebut secara tidak langsung menyebabkan berkurangnya motivasi semangat bekerja, dan karyawan merasa dengan

gaji yang mereka dapatkan masih kurang untuk keberlangsungan hidupnya.

Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja. Dengan belum maksimalnya motivasi karyawan maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka dari itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Tahun 2021-2023.

Tabel 1.3  
Data Hasil Kinerja Karyawan  
PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat  
Tahun 2021-2023

No	Keterangan	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Bobot	Hasil	Bobot	Hasil	Bobot	Hasil
1	Kualitas Kerja	20%	18%	20%	16%	20%	15%
2	Kuantitas Kerja	20%	17%	20%	16%	20%	17%
3	Ketepatan Waktu	20%	15%	20%	15%	20%	14%
4	Kehadiran	20%	15%	20%	14%	20%	15%
5	Kemandirian	20%	15%	20%	16%	20%	15%
Total		100%	80%	100%	77%	100%	76%

Sumber : PT. ID Express Logistik Indonesia (2023)

91% - keatas : Sangat Baik  
80% - 90% : Baik  
61% - 79% : Cukup  
51% - 60% : Kurang  
50% - kebawah : Buruk

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat dari rata-rata keseluruhan karyawan dimana tahun 2021 rata-rata realisasi kinerja sebesar 80% dengan kriteria baik, pada tahun 2022 rata-rata realisasi kinerja sebesar 77% dengan kriteria cukup, dan pada tahun 2023 rata-rata realisasi kinerja sebesar 76% dengan kriteria cukup.

Dengan ini hasil dari tahun 2021-2023 belum maksimal dalam kinerja yang sudah ditentukan, hal ini tentunya menjadi sebuah masalah bagi perusahaan bahwa kinerja karyawan belum optimal, sehingga menyebabkan kinerja menjadi menurun dan sulit untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat harus melakukan peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan dan menerapkan ketegasan atau memberikan sanksi untuk karyawan yang tidak mematuhi standar operasional perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari bahasa inggris yang berarti "management", yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola, kata mamange sendiri berasal dari bahasa italia, maneggio yang di adopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari bahasa manus, yang artinya tangan.

Manajemen adalah proses dimana pemberdayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mempunyai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (2019:1) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun pendapat dari Sudiro dan Putri (2023:11) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu:

"Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya organisasi yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan

Dalam penelitian ini akan membahas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Triyono et. al. (2023:43) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Jannah (2021:204) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pertukaran dengan tujuan menghasilkan kepuasan bagi pihak-pihak yang terkait".

Menurut Sakti et. al. (2023:154) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu organisasi atau perusahaan bisnis" Sedangkan menurut Arraniri et.

al. (2021:78) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Dari definisi di atas manajemen sumber daya manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk menangani berbagai masalah yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang di inginkan

Menurut Mattayang (2019:47) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku dan perlakuan yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Pranogyo dan Hendro (2023:176) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Dari definisi diatas bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan yang terjadi pada diri seseorang mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Suryawan dan Salsabila (2022:138), “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.”

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan

kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan dalam Suswati (2022:49) “motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.” Menurut Andika (2019) “Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.” Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang terdorong untuk melakukan suatu keinginan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Batubara (2020:45) menyatakan bahwa kinerja adalah “succesfull role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Widodo dan Yandi (2022:8) Kinerja “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019:136) Kinerja suatu organisasi atau perusahaan adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Dari definisi diatas kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan peneliti terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi. Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati

##### 1) Uji Validitas

Instrumen (kuesioner) dalam penelitian ini yaitu alat untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019:231) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden valid atau tidak

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama. Sugiyono (2019:231) berpendapat instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama

#### b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Sugiyono (2019:235) mengemukakan “Model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan seminimal mungkin”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2019:235), uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas data dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau histogram dari residualnya

##### 2) Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Tujuannya untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah atau problem multikolinearitas. Untuk melihat adanya multikolinearitas, dapat digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance dari hasil Collinearity Statistic Berdasarkan hasil pengolahan data Statistical Package for the Social Sciens versi 26. Apabila nilai VIF disekitar angka 1, maka dapat diindikasikan tidak ada gejala multikolinearitas.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linier digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen Y dan variabel independen X1 dan X2. Uji estimasi besarnya variabel dependen jika variabel-variabel independen dirubah

d. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019) koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Pada hakekatnya r bervariasi antara -1 hingga +1, apabila  $r=0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada pengaruh sama sekali. Sedangkan apabila  $r=-1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel tersebut dikatakan positif dan memiliki pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

e. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019:235) "Koefisien determinasi ( $r^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen".

Berdasarkan pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari

keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan.

f. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:242) pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Tingkat signifikan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan. Tingkat signifikansi 0,05 (5%) artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Sedangkan untuk menguji diterima atau ditolaknya hipotesis, dilakukan dengan cara uji sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2019:243) Uji t digunakan untuk untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual untuk setiap variabel.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh bersama (simultan) variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:243) mengemukakan bahwa "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen".

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan X <sub>1.1</sub>	0.769	0,273	Valid
2	Pernyataan X <sub>1.2</sub>	0.752	0,273	Valid
3	Pernyataan X <sub>1.3</sub>	0.765	0,273	Valid
4	Pernyataan X <sub>1.4</sub>	0.744	0,273	Valid
5	Pernyataan X <sub>1.5</sub>	0.767	0,273	Valid
6	Pernyataan X <sub>1.6</sub>	0.731	0,273	Valid
7	Pernyataan X <sub>1.7</sub>	0.695	0,273	Valid
8	Pernyataan X <sub>1.8</sub>	0.785	0,273	Valid
9	Pernyataan X <sub>1.9</sub>	0.589	0,273	Valid
10	Pernyataan X <sub>1.10</sub>	0.783	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.9 variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan X <sub>2.1</sub>	0.785	0,273	Valid
2	Pernyataan X <sub>2.2</sub>	0.679	0,273	Valid
3	Pernyataan X <sub>2.3</sub>	0.743	0,273	Valid
4	Pernyataan X <sub>2.4</sub>	0.739	0,273	Valid
5	Pernyataan X <sub>2.5</sub>	0.811	0,273	Valid
6	Pernyataan X <sub>2.6</sub>	0.680	0,273	Valid
7	Pernyataan X <sub>2.7</sub>	0.721	0,273	Valid
8	Pernyataan X <sub>2.8</sub>	0.681	0,273	Valid
9	Pernyataan X <sub>2.9</sub>	0.757	0,273	Valid
10	Pernyataan X <sub>2.10</sub>	0.765	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.10 variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Pernyataan Y.1	0.734	0,273	Valid
2	Pernyataan Y.2	0.663	0,273	Valid
3	Pernyataan Y.3	0.758	0,273	Valid
4	Pernyataan Y.4	0.723	0,273	Valid
5	Pernyataan Y.5	0.792	0,273	Valid
6	Pernyataan Y.6	0.733	0,273	Valid
7	Pernyataan Y.7	0.775	0,273	Valid
8	Pernyataan Y.8	0.852	0,273	Valid
9	Pernyataan Y.9	0.804	0,273	Valid
10	Pernyataan Y.10	0.793	0,273	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.11 variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung >

r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini telah menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner memenuhi syarat sebagai instrumen dasar untuk penelitian ke tahap berikutnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kriteria
Gaya Kepemimpinan X <sub>1</sub>	0,907	0,60	Reliabel
Motivasi X <sub>2</sub>	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja Y	0,920	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil dari item pernyataan variabel gaya kepemimpinan X<sub>1</sub>, motivasi kerja X<sub>2</sub> dan kinerja Y dinyatakan reliabel sebab dibuktikan dengan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69628154
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.13 dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

**Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistics**

Variabel	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,182	5,485	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,182	5,485	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.14 uji multikolinearitas, variabel independen menunjukkan bahwa nilai tolerance Gaya Kepemimpinan 0,182 dan Motivasi Kerja 0,182 dimana nilai tersebut kurang dari 1. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Gaya Kepemimpinan yakni 5,485 dan variabel Motivasi sebesar 5,485 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.182	5.485
	Motivasi (X2)	.182	5.485

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser bahwa hasil signifikansi dari variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan (X1) 0,182 dan Motivasi Kerja (X2) 0,182 dimana nilai-nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16

Hasil Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.880	2.530		1.138	.261
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.299	.144	.293	2.082	.043
	Motivasi (X2)	.649	.144	.634	4.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.16 di atas pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel gaya

kepemimpinan sebesar 0,299 kemudian nilai B2 variabel motivasi kerja sebesar 0,649 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 2,880. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,880 + 0,299 X1 + 0,649 X2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta positif sebesar 2,880 yang berarti menunjukkan jika tidak adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,880.

Nilai B1 sebesar 0,299 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X1) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,299 atau 29,9%.

Nilai B2 sebesar 0,649 merupakan nilai koefisien regresi variabel (X2) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka hasil variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,649 atau 64,9%.

g. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

**Correlations**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.866
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
		N	52
		N	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.17 nilai R (koefisien korelasi) gaya kepemimpinan sebesar 0,866. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 0,866” yang berarti tingkat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja termasuk pada tingkat Sangat Kuat.

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations				
		Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja (Y)	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	.899**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
Kinerja (Y)	N	52	52	
	Pearson Correlation	.899**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	52	52	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.18 nilai R (koefisien korelasi) motivasi sebesar 0,899. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 0,899” yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja termasuk pada tingkat Sangat Kuat.

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.817	2.751

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,908. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 – 0,908” yang berarti tingkat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja termasuk pada tingkat Sangat Kuat

h. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.750	.745	3.241

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,750 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 75%, sedangkan sisanya sebesar 25% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.804	2.841

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,808, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.817	2.751

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.22 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,824 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% yang dapat di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti

i. Uji Hipotesis

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1: (Constant)	5.787	2.883			2.007	.050
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.885	.072	.866		12.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,258 > 2,009). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.

ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat  
 Divisi Warehouse Processing.

**Tabel 4.24**  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.817	2.572		1.484	.144
Motivasi (X2)	.919	.063	.899	14.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14,511 > 2,009). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing.

**Tabel 4.25**  
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.310	2	866.155	114.470	.000 <sup>b</sup>
	Residual	370.767	49	7.567		
	Total	2103.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)  
 Sumber: Data primer diolah 2024

Dari hasil tabel 4.25 menyatakan bahwa F hitung memperoleh nilai sebesar 114,470 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian untuk F tabel pada tingkat probabilitas 95%  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai 3,191. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut F hitung > F tabel atau (114,470 > 3,191) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikutnya bab ini akan menguraikan kesimpulan akhir supaya dapat menjawab rumusan

masalah yang telah ditentukan pada penelitian ini. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung > t tabel atau (12,258 > 2,009). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>1</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing.
2. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung > t tabel atau (14,511 > 2,009). Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho<sub>2</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 2,880 + 0,299(X_1) + 0,649(X_2)$  Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar (0,908) artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar (0,824) atau sebesar (82,4%) sedangkan sisanya sebesar (17,6%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, lingkungan kerja, dan Organisasi Citizenship Behaviour. Uji hipotesis diperoleh maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan nilai F hitung > F tabel atau (114,470 > 3,191) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho<sub>3</sub> ditolak dan Ha<sub>3</sub>

diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ID Express Logistik Indonesia Jakarta Barat Divisi Warehouse Processing

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- [2] Batubara, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40-58.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi Revisi). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [4] Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- [5] Kartini, Kartono. (2019), Pemimpin dan Kepemimpinan - Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?, Raja Grafindo Persada, Jawa Barat.
- [6] Nasution, A. G. J. (2020). Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Pramasta Pustaka Ilmu.
- [7] Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., ... & Sinaga, T. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV. Intelektual Manifes Media.
- [8] Siagian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- [9] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- [10] Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [11] Sutrisno Edy, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [12] Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- [13] Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- [14] Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- [15] Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- [16] Uno, H. B. (2023). Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan. Bumi Aksara.
- [17] Asmarantika, Iskandar, A. A., & Habbiburahman (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata PuncakMas Bandar Lampung. *Jurnal Visionist*, 8(1), 1-7.
- [18] Ayu Adriani. M., & Syofiah. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. *Jurnal Sosial dan Sains*, 3(3), 248-257.
- [19] Anton Ferry. M., & Fia Sari. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131-146.
- [20] Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-206.
- [22] Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338-348.
- [23] Bolangitan, A. H., & Pasaribu, S. C. (2023). Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 1331-1338.
- [24] Deni Suwandhani. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank XYZ Cabang ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 14-26.