

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI AREA BOGOR 4

Nengsih Nawangsih¹, Kenny Astria²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nengsihnawangsih98@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01899@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Permodalan Nasional Madani, Area Bogor 4. The research method employed is quantitative, with a sampling technique using Slovin's formula, involving 60 respondents. The results of the study indicate that Leadership Style does not have a significant effect on Employee Performance, with the regression equation $Y = 20.174 + 0.523X_1$ and a correlation coefficient of 0.705, indicating a strong relationship between the two variables, though the determination value is only 0.085 or 8.5%. The hypothesis test yielded a t -value of $t_{count} < t_{table}$ ($0.530 < 1.672$), meaning H_0 is accepted and H_a is rejected, suggesting no significant effect of Leadership Style on Employee Performance. Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, with the regression equation $Y = 11.349 + 0.671X_2$, a correlation coefficient of 0.871, showing a strong relationship, and a determination value of 0.544 or 54.4%. The hypothesis test showed $t_{count} > t_{table}$ ($5.424 > 1.672$), meaning H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating a significant effect of Work Motivation on Employee Performance. Simultaneously, Leadership Style and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance, with the regression equation $Y = 11.349 + 0.055X_1 + 0.671X_2$. The correlation coefficient was found to be 0.818, indicating a strong relationship between the variables, with a determination value of 0.5310 or 53.1%. The hypothesis test showed $F_{count} > F_{table}$ ($57.515 > 3.159$), meaning H_0 is rejected and H_a is accepted. This indicates that there is a significant simultaneous effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Permodalan Nasional Madani, Area Bogor 4.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling Slovin sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,174 + 0,523X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,705 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, tetapi nilai determinasi hanya sebesar 0,85 atau 8,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($0,530 < 1,672$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,349 + 0,671X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,871 yang menunjukkan hubungan yang kuat dengan nilai determinasi sebesar 0,544 atau 54,4%. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,424 > 1,672$),

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,349 + 0,055X_1 + 0,671X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,818, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan nilai determinasi 0,5310 atau sebesar 53,1%. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(57,515 > 3,159)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari tugas yang dilaksanakan oleh individu, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku yang ditunjukkan selama pekerjaan, serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan dalam dunia bisnis yang kompetitif, terlebih di sektor yang bergerak di bidang layanan seperti yang dijalankan oleh PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Area Bogor 4.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Di era modern ini, manajemen SDM menghadapi berbagai tantangan, mulai dari perubahan teknologi, perkembangan pasar global, hingga perubahan paradigma dalam pola kerja. Organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan potensi karyawan. Di sinilah pentingnya memerhatikan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, sementara motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Area Bogor 4 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan mikro, yang memiliki peran strategis dalam mendukung perkembangan ekonomi masyarakat kecil dan menengah. Sebagai

perusahaan yang berfokus pada pelayanan nasabah, keberhasilan PNM sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil survei awal yang dilakukan di PT PNM Area Bogor 4 mengungkapkan adanya variasi dalam kinerja karyawan. Dalam survei tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja mencakup beberapa aspek penting seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Tabel 1.1
 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan
 PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				Total
		TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	
KINERJA KARYAWAN						
a. Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan mencapai target sesuai dengan yang diperintahkan atasan	3	2	20	5	30
2	Saya mampu menguasai bidang tugas sesuai dengan kemampuan saya	2	4	21	3	30
b. Kuantitas						
3	Saya dapat menghasilkan output/luaran pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	1	6	20	3	30
4	Saya bekerja sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan	5	4	18	3	30
c. Pelaksanaan Tugas						
5	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara akurat dan tidak terdapat kesalahan.	2	4	22	2	30
6	Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	2	6	20	2	30
d. Tanggung Jawab						
7	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri.	3	6	18	3	30
8	Saya selalu bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang saya lakukan sehingga dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja organisasi/tim	2	4	23	1	30
9	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas	1	7	17	5	30
10	Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan	1	5	19	5	30

Sumber: Data Pra-Survei 30 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, 2024

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Aspek ini meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,

keakuratan hasil pekerjaan, serta kualitas komunikasi dan koordinasi dengan rekan kerja. Kuantitas kerja, di sisi lain, mengukur jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, misalnya jumlah dokumen yang diproses atau jumlah nasabah yang dilayani. Meskipun rata-rata karyawan memiliki performa yang baik dalam aspek kuantitas (80% respon positif), namun di aspek kualitas dan tanggung jawab, hanya 60% yang memberikan respon positif, dengan sisanya (40%) menunjukkan adanya ketidakpuasan. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada kualitas kerja dan peningkatan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Selain kinerja, kehadiran karyawan merupakan indikator penting yang menunjukkan komitmen dan disiplin karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.2
 Absensi Kehadiran Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani
 Area Bogor 4 Periode Januari s/d Juni Tahun 2024

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			I	S	A		
Januari	26	16	6	13	-	99,27%	0,73%
Februari	21	16	7	13	-	99,03%	0,95%
Maret	21	16	5	14	-	99,10%	0,90%
April	14	16	5	22	-	98,07%	1,93%
Mei	20	16	4	23	-	98,65%	1,35%
Juni	22	12	2	17	-	99,14%	0,86%
Rata-rata						98,88%	1,12%

Sumber: Data *Pra-Survey* Absensi Kehadiran Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4

Fluktuasi pada bulan April (1,93%) dan Mei (1,35%) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidakhadiran karena sakit. Meskipun absensi karena sakit adalah hak karyawan, data ini tetap dicatat oleh perusahaan sebagai bagian dari evaluasi untuk memahami pola ketidakhadiran karyawan. Pencatatan absensi ini bukan untuk mengurangi hak karyawan, tetapi untuk memberikan gambaran mengenai dampaknya terhadap produktivitas dan operasional perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih mendukung kesehatan karyawan dan mengurangi ketidakhadiran akibat masalah kesehatan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja

kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan, terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yang diukur, dan hasilnya menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memberikan tanggapan positif, masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki

Tabel 1.3
 Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				Total
		TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	
GAYA KEPEMIMPINAN						
a. Memiliki Strategi yang Jelas						
1	Pemimpin di tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	1	8	17	4	30
2	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	3	7	14	6	30
b. Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan						
3	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya	3	10	9	8	30
4	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat	2	9	15	4	30
c. Menjaga Kekompakan Tim						
5	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	4	7	13	6	30
6	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	1	7	16	6	30
d. Merangsang Anggota						
7	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas	1	2	8	15	30
8	Pimpinan di tempat kerja saya mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan	1	6	18	5	30
e. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan						
9	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya.	2	5	17	6	30
10	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	2	8	17	3	30

Sumber: Data *Pra-Survey* 30 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, 2024

Meskipun mayoritas karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan (rata-rata 62,68%), terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti kemampuan menjaga kekompakan tim dan penghargaan terhadap perbedaan keyakinan. Meskipun survei ini memberikan gambaran positif, indikator yang digunakan dalam survei ini sempat sedikit berbeda dengan indikator yang ada dalam kerangka berpikir penelitian. Perbedaan ini muncul karena adanya penyesuaian yang dilakukan untuk lebih mencerminkan dinamika lapangan di perusahaan. Indikator yang digunakan dalam survei awal lebih menekankan pada keterlibatan emosional pemimpin terhadap tim, sementara kerangka berpikir penelitian mengutamakan kepemimpinan transformasional yang lebih fokus pada motivasi, visi strategis, dan pemberdayaan karyawan. Penyesuaian indikator ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan sesuai dengan kondisi di lapangan, namun tetap merujuk pada teori kepemimpinan yang berlaku.

Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja menjadi salah satu elemen krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang memberikan semangat, ketekunan, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketika motivasi menurun, dampaknya akan terlihat pada kinerja yang menurun, ketidakpuasan dalam bekerja, dan berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Namun, berdasarkan hasil survei awal, ditemukan adanya variasi yang signifikan dalam tingkat motivasi karyawan di PT PNM Area Bogor 4. Meskipun beberapa karyawan merasa cukup termotivasi dalam pekerjaannya, sebagian lainnya menunjukkan bahwa mereka membutuhkan lebih banyak dukungan, baik dalam bentuk apresiasi maupun tantangan yang lebih menarik dalam pekerjaan.

Motivasi kerja memiliki banyak dimensi, termasuk tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kerja, serta seberapa menantang tugas yang diberikan. Setiap dimensi ini memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Tabel 1.4
 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Terhadap Karyawan
 PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban				Total
		TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	
MOTIVASI KERJA						
a. Tanggung Jawab						
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	1	4	21	4	30
2	Saya bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	2	6	17	5	30
b. Prestasi Kerja						
3	Saya melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya	1	5	17	7	30
4	Atasan saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	5	5	16	4	30
c. Peluang untuk maju						
5	Saya mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan	3	11	14	2	30
6	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.	2	6	20	2	30
d. Pengakuan Atas Kerja						
7	Saya bekerja keras agar mendapatkan upah maupun bonus lebih tinggi dari biasanya	2	6	18	4	30
8	Saya mendapat pujian atas hasil kerja yang dilakukan pada perusahaan	2	11	16	1	30
e. Pekerjaan yang Menantang						
9	Saya berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang saya	2	2	20	6	30
10	Pimpinan memberikan kesempatan liburan ke luar kota dan luar negeri kepada karyawan yang berprestasi	5	5	18	2	30

Sumber: Data Pra-Survei 30 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, 2024

Hasil pra-survei terkait motivasi kerja memperlihatkan bahwa lebih dari setengah karyawan, tepatnya 53,2%, merasakan adanya dorongan motivasi dalam bekerja. Di sisi lain, 36% karyawan merasa kurang termotivasi. Angka ini menandakan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja masih diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan produktif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Edison (2018:91) “gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pendapat lainnya adalah Apriyanto (2020:3) yang mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seseorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang mau mendengarkan bawahannya”.

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja berasal dari kata ‘performance’. Sementara ‘performance’ itu sendiri di artikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pemahaman yang komprehensif tentang kinerja karyawan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Sedarmayanti (2019:285) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "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 moral maupun etika”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Hastono (2016), Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data

2) Uji Reliabilitas

Menurut Widodo, dkk. (2023:54) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan.”

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159), “untuk menentukan ketetapan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi.”

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:160), “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal. Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika normal probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.”

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan

adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2018:163), “variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai kolerasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.”

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:170), “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.”

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:166) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).”

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2018:173), “Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:231), “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan

membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama

e. Koefisien Determinasi

Uji koefisien detrminasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R² kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk mmebuat keputusan terkait dengan populasinya. Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian dengan menggunakan uji distribusi F, yang dihitung melalui program SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria jika probabilitas signifikan > 0,05, maka H₀ diterima. Sebaliknya, jika probabilitas signifikan < 0,05, maka H₀ ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Pernyataan 1	0,680	0,2144	Valid
	Pernyataan 2	0,714	0,2144	Valid
	Pernyataan 3	0,789	0,2144	Valid
	Pernyataan 4	0,700	0,2144	Valid
	Pernyataan 5	0,700	0,2144	Valid
	Pernyataan 6	0,769	0,2144	Valid
	Pernyataan 7	0,684	0,2144	Valid
	Pernyataan 8	0,468	0,2144	Valid
	Pernyataan 9	0,799	0,2144	Valid
	Pernyataan 10	0,812	0,2144	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Pernyataan 11	0,518	0,2144	Valid
	Pernyataan 12	0,795	0,2144	Valid
	Pernyataan 13	0,445	0,2144	Valid
	Pernyataan 14	0,606	0,2144	Valid
	Pernyataan 15	0,672	0,2144	Valid
	Pernyataan 16	0,678	0,2144	Valid
	Pernyataan 17	0,707	0,2144	Valid
	Pernyataan 18	0,730	0,2144	Valid
	Pernyataan 19	0,480	0,2144	Valid
	Pernyataan 20	0,658	0,2144	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 21	0,823	0,2144	Valid
	Pernyataan 22	0,757	0,2144	Valid
	Pernyataan 23	0,787	0,2144	Valid
	Pernyataan 24	0,785	0,2144	Valid
	Pernyataan 25	0,588	0,2144	Valid
	Pernyataan 26	0,719	0,2144	Valid
	Pernyataan 27	0,785	0,2144	Valid
	Pernyataan 28	0,885	0,2144	Valid
	Pernyataan 29	0,603	0,2144	Valid
	Pernyataan 30	0,829	0,2144	Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel (0,2144), yang menunjukkan bahwa semua item dalam kuisioner valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Variabel Motivasi Kerja (X₂) juga menunjukkan nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel (0,2144), yang menunjukkan bahwa semua item dalam kuisioner valid dan layak untuk digunakan dalam pengolahan data

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,891	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,830	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,915	0,600	Reliabel

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Pada tabel tersebut, ditemukan bahwa hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang jauh di atas 0,600, yaitu masing-masing 0,891 untuk Gaya Kepemimpinan, 0,830 untuk Motivasi Kerja, dan 0,915 untuk Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa kuisioner yang digunakan konsisten dan dapat dipercaya

c. Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21831308
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.090
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

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

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,064 > 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikansi di atas

batas tersebut yang menandakan bahwa distribusi data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.300	3.333
	Motivasi Kerja	.300	3.333

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan menerima nilai Toleransi sebesar 0,300 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,300, masing-masing dengan nilai lebih dari 0,1. Di sisi lain, variabel Variabel Inflasi Factor (VIF) untuk variabel Disiplin adalah 3,333, dan variabel Kepuasan Kerja juga menerima nilai 3,333, masing-masing dengan nilai kurang dari 10. Oleh karena itu, model regresi ini ditampilkan tanpa gangguan multikolinieritas

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedasitas dengan Uji Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.297	1.887		-.158	.875
	Gaya Kepemimpinan	.012	.070	.042	.175	.862
	Motivasi Kerja	.014	.084	.041	.169	.866

a. Dependent Variable: LN_RES2
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Menurut hasil tes pada tabel diatas, uji *Glesjer* menunjukkan nilai signifikansi 0,862 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan 0,866 untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dimana masing-masing dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada data ini tidak menunjukkan gangguan heterokedastisitas. Hasilnya adalah model regresi ini dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.174	2.774		7.273	.000
	Gaya Kepemimpinan	.523	.069	.705	7.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,174 + 05,523X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan, konstanta sebesar 20,174 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dianggap tidak berubah, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 20,147. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di biro sumber daya manusia PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, di mana setiap peningkatan 1% akan mengakibatkan kenaikan sebesar 2,774.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.276	2.774		4.065	.000
	Motivasi Kerja	.726	.067	.817	10.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,276 + 0,726X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,276 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₂) dianggap tetap, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 11,276. Hal ini akan mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di biro sumber daya manusia PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, di mana setiap peningkatan 1% akan mengakibatkan kenaikan sebesar 2,774

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.349	2.795		4.061	.000
	Gaya Kepemimpinan	.055	.103	.074	.530	.598
	Motivasi Kerja	.671	.124	.755	5.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

- 1) Angka ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan dan memiliki nilai positif, maka hal tersebut memberikan dampak positif terhadap tingkat kinerja pegawai di biro sumber daya manusia PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4.
- 2) Nilai positif pada variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di biro sumber daya manusia PT. Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4.
- 3) Nilai positif untuk variabel ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan di biro sumber daya manusia PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4 juga akan mengalami peningkatan

g. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Menurut hasil analisis, tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,705, dengan nilai yang berkisar antara 0,600 dan 0,799, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi yang kuat dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dalam tabel di atas, peneliti menemukan koefisien korelasi 0,871, yang berada dalam rentang 0,800–1,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.818 ^a	.669	.657	3.274	.669	57.515	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel di atas menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818. Dengan nilai yang berada dalam interval 0,800 hingga 1,000 dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

h. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 ^a	.085	.071	5.170

a. Predictors: (Constant), Total Gaya Kepemimpinan Kerja
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis, yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,085. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 8,5 persen terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang

tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 91,5 persen.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.537	3.651

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja
 Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,544. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 54,4%. Sedangkan, sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.531	3.675

a. Predictors: (Constant), Total Gaya Kepemimpinan, Total Motivasi Kerja

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, 54,5% dari perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan, sementara sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. *Adjusted R Square* sebesar 0,531 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan secara individu

i. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.349	2.795			4.061	.000
	Gaya Kepemimpinan	.055	.103	.074		.530	.598
	Motivasi Kerja	.671	.124	.755		5.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Pengujian untuk Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 0,530, yang lebih kecil daripada t_{tabel} 1,672, dan tingkat signifikansi tercatat sebesar 0,598, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam uji variabel X_2 (Motivasi Kerja) dibandingkan dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), nilai t_{hitung} tercatat 5,424, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,672, dan memiliki tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1233.239	2	616.619	57.515	.000 ^b
	Residual	611.095	57	10.721		
	Total	1844.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data di olah Peneliti, 2024

Dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , atau 57,515 lebih besar daripada 3,159), seperti yang ditunjukkan oleh hasil tes pada tabel sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan di biro sumber daya manusia PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4", peneliti dapat menarik kesimpulan berikut

- Terdapat hubungan positif yang tidak signifikan secara parsial antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) di PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4. Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki korelasi yang lemah dengan variabel Y (Kinerja Karyawan),

- dengan nilai R sebesar 0,705, yang berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799. Berdasarkan uji hipotesis, nilai t_{hitung} sebesar 0,530 lebih rendah dari t_{tabel} 1,672, dengan tingkat signifikansi 0,598 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) di PT. Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4. Variabel X_2 (Motivasi Kerja) memiliki korelasi yang kuat dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan nilai R sebesar 0,871, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Berdasarkan uji hipotesis, nilai t_{hitung} sebesar 5,424 lebih tinggi dari t_{tabel} 1,672, dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima..
- c. Untuk mengevaluasi pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4, hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dengan nilai korelasi $R = 0,738$, yang berada dalam interval 0,800 hingga 1,000. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 57,515 lebih besar dari F_{tabel} 3,159, dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- [1] Achmad Faozan, (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Yayasan Bina Ummat Sejahtera Semesta Depok. *Masters thesis*, UNPAM Press.
- [2] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE. Publishing.
- [3] Adiyadna, M. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit GHI.
- [4] Anggraeny, T. V., & Octaviani, I. S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikafood Putramas di Jakarta Pusat. UNPAM Press.
- [5] Apriyanto, (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- [6] Arizky, P.S., (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan. UNPAM Press.
- [7] Asmoy, A., Ruliaty, & Hidayat, M. (2024). The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Indonesian Red Cross Blood Transfusion Unit, Makassar City. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3).
- [8] Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- [9] Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- [10] Edison, Anwar, Komriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Edison, Anwar, Komariyah. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [12] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [13] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Ibrahim, S. A., & Erdoğan, A. (2024). The impact of leadership style on employee performance in Salaam Somali Bank. *International Journal of Science and Research Archive*, 12(2).
- [15] Kristianingsih, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KCP Cilacap. *Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*
- [16] Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106-121.
- [17] Marliani, L. (2019). Motivasi kerja dalam perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2).

- [18] Mangkunegara, A.A. A. P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [19] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung: PT. Remaja Rusda Karya.
- [20] Mendrofa, S., & Syukur, S. (2021). Pendekatan kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap etos kerja pegawai. *Jurnal Kepemimpinan dan Inovasi*, 10(1), 45-57.
- [21] Nasia Laia, S.M (2022). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. *Skripsi thesis*, Universitas Quality Berastagi.
- [22] Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: *Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia*.
- [23] Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2021). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- [24] Purba, D. W., Septiani, S., Hastaningrum, S., & Budiyanto, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 5079-5087.
- [25] Riyadi, S., & Indartono, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, 4(1), 14-28.