

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK SIERE CENDEKIA

Diah Ayu Septianingsih¹, Dede Andi²

Email: dyahayuseptianingsih72@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMK Siere Cendekia. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMK Siere Cendekia dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMK Siere Cendekia. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 52 orang pegawai. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 9,348 + 0,786X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 49,3%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,976 > 1,677)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 4,866 + 0,880X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 85,7%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(17,294 > 1,677)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 4,578 + 0,024 (X_1) + 0,865 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 85,7%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(146,792 > 3,19)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style on the performance of SMK Siere Cendekia employees. To determine the effect of work motivation on the performance of SMK Siere Cendekia employees and to determine how the influence of leadership style and work motivation on the performance of SMK Siere Cendekia employees. This research method uses a quantitative associative method. Data collection techniques in this study used observation and questionnaire techniques. Data obtained by questionnaires with a total of 52 employees. Leadership style has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression equation obtained, namely $Y = 9.348 + 0.786X_1$. The correlation coefficient value of 0.702 indicates that the two variables have a strong relationship, with a determination coefficient of 49.3%. Based on the hypothesis test, $t_{count} > t_{table}$ is obtained, namely $(6.976 > 1.677)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the regression obtained $Y = 4.866 + 0.880X_2$. The correlation coefficient value of 0.926, indicates that the two variables have a strong relationship, with a determination coefficient of 85.7%. Based on the hypothesis test, $t_{count} > t_{table}$ is obtained, namely $(17.294 > 1.677)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Leadership Style and Work Motivation have a significant influence on employee performance. This is evidenced by the regression obtained $Y = 4.578 + 0.024 (X_1) + 0.865 (X_2)$. The correlation coefficient value of 0.926 indicates that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship, with a determination

coefficient of 85.7%. Based on the hypothesis test, the F_{count} value $> F_{table}$ is $(146.792 > 3.19)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_a is accepted, which means that there is a significant influence between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan mencakup segala aspek kehidupan yang membantu seseorang memilih dan membina kehidupan yang baik, sesuai dengan martabat manusia. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan. Pendidikan, keterampilan, dan pengetahuan adalah modal berharga yang kita miliki untuk menghadapi tantangan di zaman yang penuh kesulitan ini.. Tentu saja pendidikan, kemampuan, wawasan dan pengetahuanlah yang kita butuhkan. Di dalam bangku pendidikan banyak sekali hal yang kita dapatkan. Tetapi entah mengapa banyak sekali warga di Indonesia ini yang tidak mengenyam bangku pendidikan sebagaimana mestinya, khususnya di daerah-daerah terpencil di sekitar wilayah Indonesia ini. Sepertinya kesadaran mereka tentang pentingnya pendidikan perlu ditingkatkan.

Pendidikan memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup suatu bangsa karena melalui pendidikan dihasilkan generasi-generasi penerus yang berkualitas, yang akan meneruskan kepemimpinan bangsa. Pendidikan yang baik menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan sebaliknya. Pembangunan Indonesia secara keseluruhan, baik fisik maupun mental, adalah tujuan utama dari pendidikan nasional. Untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur yang memungkinkan warganya untuk mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya, pembangunan manusia yang berkualitas harus dipersiapkan untuk berpartisipasi dan memberikan sumbangan terhadap pelaksanaan program pembangunan daya manusia Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur orang lain untuk melakukan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas.

Karyawan lebih dari sekedar sumber daya; mereka adalah aset penting bagi organisasi atau institusi. Karena itu, istilah baru muncul di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*). Di sini, sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi sebagai aset yang bernilai dan dapat dikembangkan, dan bukan sebagai liabilitas (beban).

Menurut Soulthan (2020) Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan

terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kinerja perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, namun faktor-faktor yang menjadi kendala terhambatnya peluang perusahaan dalam bersaing haruslah diatasi oleh seorang manager.

Jika pimpinan tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai pun akan menurun dan tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan, maka dari itu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam produktivitas suatu instansi dan gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai serta memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik dan mencapai target yang sudah ditentukan.

Berikut Pengukuran Kinerja Pegawai Pada SMK Siere Cendekia Tahun 2021-2023 pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja Pegawai SMK Siere Cendekia Tahun 2021-2023										
No	Komponen Penilaian	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target (Point)	Hasil (Point)	%	Target (Point)	Hasil (Point)	%	Target (Point)	Hasil (Point)	%
1	Kualitas hasil pegawai pada SMK Siere Cendekia	100	92	92	100	93	93	100	88	88
2	Kuantitas / ukuran atau jumlah output kerja yang dihasilkan	100	89	89	100	88	88	100	86	86
3	Kepatuhan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100	87	87	100	85	85	100	84	84
4	Mampu menanggapi inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektifitas dan efisiensi	100	88	88	100	85	85	100	82	82
5	Komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat	100	87	87	100	85	85	100	83	83
Rata-rata		100	88.6	88.6	100	87.2	87.2	100	84.6	84.6
Sumber: <i>Berikan Ketersediaan</i> SMK Siere Cendekia Tahun 2022-2023										

Sumber: Laporan Kepegawaian SMK Siere Cendekia Tahun 2022-2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, Kinerja Pegawai SMK Siere cendekia yang diukur dari target setiap tahun dan selama 3 tahun masih banyak target yang belum tercapai, Hal itu disebabkan dari ketidaktepatan dan kurang inisiatif sehingga target menurun dan lambat. Dan dari hasil wawancara Tata Usaha diketahui masih banyak pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan dan menyepelekan waktu, sehingga selalu datang terlambat dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai.

Dapat terlihat pada tabel 1.1, maka terlihat jelas pada tahun 2023 terdapat penurunan kinerja pegawai SMK Siere Cendekia dengan rata – rata presentase kinerja sebesar 85%. Sedangkan pada tahun 2021 rata – rata presentase kinerja berada di angka yang cukup bagus sebesar 89% dan pada tahun 2022 terdapat sedikit penurunan di angka 87% pengukuran kinerja pegawai

Dari uraian diatas penulis dapat simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin dapat memberi intruksi kepada bawahannya dan dapat mempengaruhi bawahannya dengan pola perilaku yang diterapkan pemimpinnya.

Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh Pegawai SMK Siere Cendekia pada gaya kepemimpinan, maka peneliti melakukan observasi mengenai gaya kepemimpinan kepada 52 responden Pegawai SMK Siere Cendekia, Berikut hasil observasi gaya kepemimpinan :

Tabel 1.2
Hasil Observasi Gaya Kepemimpinan

No	Aspek	Kondisi Ideal	Kondisi Riil
1	Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik	Pemimpin selalu menjaga komunikasi terbuka dan menciptakan hubungan yang harmonis dengan semua anggota tim.	Komunikasi terkadang terbatas, beberapa hubungan antar tim bisa kurang harmonis.
2	Kemampuan yang efektifitas	Pemimpin mampu mencapai semua tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan tepat waktu.	Terdapat kendala dalam pencapaian tujuan karena faktor eksternal atau internal.
3	Kemampuan yang partisipatif	Pemimpin secara aktif melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas.	Pemimpin lebih sering membuat keputusan secara mandiri, kurang melibatkan tim.
4	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dengan jelas dan mengatur waktu secara efisien.	Pemimpin dapat mendelegasikan tugas dengan jelas dan mengatur waktu secara efisien.	Beberapa tugas masih dikelola sendiri oleh pemimpin, delegasi tidak selalu tepat waktu.

Sumber : Hasil Observasi oleh Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada dalam kenyataannya masih kurang ideal. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi riil yang terjadi di lapangan. Setiap indikator kepemimpinan, seperti kemampuan kerjasama, efektifitas, partisipasi, dan delegasi tugas, memiliki tantangan tersendiri yang mempengaruhi kinerja pemimpin dan tim.

Dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja untuk melakukan sesuatu agar optimal dalam mencapai tujuan. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh pegawai di SMK Siere Cendekia pada Motivasi, peneliti melakukan observasi mengenai Motivasi kepada 52 responden Pegawai SMK Siere Cendekia Berikut hasil nya :

Tabel 1.3
Hasil Observasi Motivasi Kerja

No	Aspek	Kondisi Ideal	Kondisi Riil
1	Motivasi Berprestasi	Pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, selalu berusaha untuk mencapai hasil terbaik.	Kurangnya tantangan atau penghargaan terhadap prestasi, pegawai merasa tidak dihargai meskipun berprestasi.
2	Motivasi Afiliasi	Pegawai memiliki rasa keterikatan yang kuat dengan tim dan perusahaan, serta hubungan sosial yang baik.	Pegawai merasa terisolasi, kurangnya interaksi sosial, atau merasa tidak diterima dalam tim.
3	Motivasi Berkarya	Pegawai yang berorientasi pada pekerjaan memiliki kesempatan untuk memimpin, mempengaruhi keputusan, dan membuat perubahan.	Kurangnya kesempatan untuk memimpin atau mengambil keputusan, pegawai merasa kekecewaannya terbatas.

Sumber : Hasil Observasi oleh Peneliti Tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa masalah motivasi di SMK Siere Cendekia terletak pada ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang diinginkan pegawai dan kondisi riil yang mereka alami. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi, afiliasi, dan berkuasa sering kali merasa tidak dihargai, terisolasi, atau terbatas dalam kesempatan untuk memimpin.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kelancaran proses kerja yang didukung oleh bagaimana pemimpin dapat memberikan motivasi dan pengaruh kepada bawahannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika

pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif dan motivasi maka proses berjalannya suatu perusahaan akan semakin baik. Dan jika pemimpin hanya memikirkan hasil tanpa ada pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan yang belum berpengalaman maka hasil daripada target tidak akan terpenuhi.

2. METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

Teknik Analisis Deskriptif

Metode diskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Pembuatan Skala Likert

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2019:92) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif” Dalam ilmu statistik baik untuk kepentingan akademisi maupun kepentingan praktis. Dari sekian banyak jenis skala yang telah dikembangkan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert. Menurut Malholta (2017:298) “skala likert adalah pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan karira terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus”. Pendapat di atas dipertegas oleh Sugiyono (2019:92) bahwa “skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Lebih lanjut Sugiyono (2019:92) menjelaskan bahwa “Dengan menggunakan skala likert makavariabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan acuan dalam menyusun pertanyaan maupun pernyataan”. Dalam penelitian fenomena sosial ini, variabel telah

ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini skala likert dan scoring yang digunakan

Skala Interval

Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (scoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Sedangkan skala interval itu sendiri menurut Istijanto (2018:83), adalah “skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya”. Hal tersebut dipertegas oleh Malholtra (2018:278) yang menyatakan bahwa “skala interval adalah skala yang menggunakan angka untuk memeringkat obyek sedemikian rupa sehingga jarak setara secara numerik mewakili jarak setara karakteristik yang sedang diukur. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka digunakan interval, untuk menentukan panjang kelas interval, menurut Sugiono (2017:47) digunakan rumus sebagai berikut:

Uji Instrumen

Secara dasarnya, pelaksanaan penelitian melibatkan proses pengukuran yang memerlukan penggunaan alat ukur yang efektif. Dalam konteks penelitian, alat ukur tersebut umumnya disebut sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156), instrumen penelitian merupakan suatu perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang sedang diamati.

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu digunakan dalam menguji dengan tepat apa yang harus diukur oleh kuesioner, dan tidak terjadi ketimpangan dalam membuat kesimpulan isi data. Tes ini untuk mengetahui efektif atau tidaknya kuesioner pengukuran. Di mana kuesioner dikatakan efektif jika diukur dapat mengukur dengan tepat hipotesis ditemukan (Ghozali, 2018). Uji dilakukan dengan perbandingan r tabel dengan r hitung. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dengan melakukan uji signifikansi 0,05 dengan pengertian dianggap valid apabila berkorelasi signifikan dengan skor total.

- Jika r hitungan $\leq r$ tabel (dengan signifikan 0,05), maka instrument pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total pertanyaan (dianggap tidak valid)
- Jika r hitungan $\geq r$ tabel (dengan signifikan 0,05), maka instrument pertanyaan tidak

berkorelasi signifikan terhadap skor total pertanyaan (dianggap valid)

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas yaitu bertujuan dalam mengukur tepatnya, andalnya, konsistensinya, stabilitasnya atau dependabilitasnya terhadap kuesioner. Reliabilitas dengan tujuan melihat apakah angket yang disiapkan benar-benar memiliki hasil, reliabilitas atau kredibilitas yang baik. Alat pengukuran disebut handal dan dapat diandalkan jika alat ukur yang digunakan stabil, handal dan dapat digunakan untuk prediksi. Artinya yang disebut data reliabel adalah alat ukur yang dapat memberi sama hasil meski digunakan berkali-kali dari peneliti yang beda. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,600, dimana menurut Ghozali (2017:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Model regresi harus sesuai kriteria memenuhi bahwa model tersebut tidak memiliki masalah hipotetis klasik. Jika masih ada asumsi klasik, maka model penelitian belum bisa dilanjutkan. Jika model masih memiliki masalah hipotetis klasik, terapi dilakukan untuk memperbaiki model atau menghilangkan masalah. Asumsi klasik dilakukan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data dalam suatu kelompok data atau variabel, tanpa memandang apakah distribusi data tersebut bersifat normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Alat uji ini dipilih untuk memberikan informasi lebih rinci mengenai normalitas data yang digunakan. Data dianggap normal jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ atau 5%.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Dalam konteks penelitian ini, uji multikolinieritas dijalankan dengan memeriksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu dataset dianggap tidak mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan *Grafik scatter plot* dengan cara melihat *grafik scatter plot* (Ghozali, 2017:125-126), dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas
- 2) Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan 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. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan data pada setiap variabel dengan lebih teliti berupa nilai minimum, maksimum, *mean* dan standar deviasi dari setiap masing-masing variabel. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel, pembobotan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran, dimana kondisi dari objek yang diteliti ditentukan dengan interpretasi nilai rata-rata tanggapan responden dengan pengelompokan sebagai berikut:

Analisis Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Hasil pengujian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, uji validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel berukuran $n = 52$, dengan $df = 52 (n) - 2 = 50$ sehingga di dapat nilai $r_{tabel} = 0,273$ dan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,273$. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan *level of significant* 5%. Berikut hasil uji validitas pada masing-masing variabel:

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas pernyataan yang ada di kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, semua pernyataan variabel Gaya kepemimpinan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh perhitungan uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Keseluruhan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil uji realibilitas menyatakan bahwa semua kuesioner atau angket dari variabel gaya kepemimpinan mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 yaitu sebesar 0,831, sehingga dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, semua pernyataan variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh perhitungan uji realibilitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Keseluruhan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.935	10	

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil uji realibilitas menyatakan bahwa semua kuesioner atau angket dari variabel motivasi kerja mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 yaitu sebesar 0,935 , sehingga dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, semua pernyataan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh perhitungan uji realibilitas untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Keseluruhan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.925	10	

Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil uji realibilitas menyatakan bahwa semua kuesioner atau angket dari variabel kinerja pegawai mempunyai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 yaitu sebesar 0,925, sehingga dapat dikatakan bahwa konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu digunakan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang

baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0,05$. Hasil dari uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unselected Kolmogorov-Smirnov	
N	52
Normal Parameters ^a	Mean = 1000000 Std. Deviation = 34440262
Most Extreme Differences	Absolute = .084 Positive = .084 Negative = -.087
Test Statistic	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^a

a. The distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk meneliti bagaimana model regresi terhadap ketidaksamaan varian. Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Gledser* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.851	1.100		6.231	.000	
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.077	.045	-.322	-1.697	.096	
	MOTIVASI KERJA	-.037	.039	-.181	-.956	.344	

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.578	2.211		2.070	.044	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.024	.091	.022	.267	.791	.440
	MOTIVASI KERJA	.865	.077	.909	11.162	.000	.440

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (TOL) variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,440 yang artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu sebesar 2,274 yang artinya bahwa nilai tersebut tidak lebih besar atau kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Kuantitatif

Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Adapun dasar pedoman dalam penginterpretasian hasil koefisien korelasi, iji koefisien korelasi menurut sugiyono (2019:184) dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Korelasi Sederhana

Korelasi Sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antar variabel secara parsial.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut adalah jenis persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Adapun hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.578	2.211		2.070	.044
GAYA KEPEMIMPINAN	.024	.091	.022	.267	.791
MOTIVASI KERJA	.865	.077		9.991	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , untuk menentukan besarnya $df = (n - 2 - 1)$, maka diperoleh $52 - 2 - 1 = 49$, jadi $t_{tabel} = 1,677$ (dengan melihat t_{tabel} pada $df = 49$). Dalam penelitian ini menggunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	9.348	4.043		2.312	.025
GAYA KEPEMIMPINAN	.786	.113		7.026	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: output SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $6,976 > t_{tabel} 1,677$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga

dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $17,294 > t_{tabel} 1,677$ sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.32
Hasil Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	3646.786	2	1823.393	146.792
Residual	608.657	49	12.422	
Total	4255.442	51		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 146.792 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 146.792 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,19$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Siere Cendekia.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitaian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 26. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} dari gaya kepemimpinan lebih tinggi dari niali t_{tabel} yaitu $6,976 > 1,677$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Apri Parantoro pada februari 2021 dalam Jurnal Jurnal Parameter, dalam penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Nanda Di Kota Bekasi.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 26. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} dari motivasi lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yaitu $17,294 > 1,677$, dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hal ini berarti bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Puan Puteri Halimatussa'diah dan Dede Andi, pada September 2022, dalam Jurnal Ilmiah Swara Manajemen dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan.

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil uji F diketahui F_{hitung} sebesar 29,463 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat pembilangnya dan (n-k) untuk derajat penyebutnya, dimana n = jumlah jumlah responden dan k = jumlah variabel yang diteliti, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,19. Sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($146,792 > 3,19$) maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada SMK Siere Cendekia. dimana H_0 dan H_a diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fathan Arif dan Mia Anggita Puji Yanti pada Juni 2022, dalam Jurnal Ilmiah Swara Manajemen yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan judul yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sample Room Department Development Di PT Panarub Industry

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

- a. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik yaitu sebesar 3,67. Dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 9,348 + 0,786X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 49,3%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,976 > 1,677)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator Motivasi Afiliasi yaitu sebesar 4,19. Dengan regresi yang diperoleh $Y = 4,866 + 0,880X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 85,7%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(17,294 > 1,677)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai rata-rata terbesar pada indikator Kualitas Kerja yaitu sebesar 4,44. Dengan regresi yang diperoleh $Y = 4,578 + 0,024(X_1) + 0,865(X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 85,7%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(146,792 > 3,19)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Dengan demikian H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator). Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Ainnisya, R.N., & Susilowati, I.H. (2018). Pengaruh penilai kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel cipta mampang jakarta selatan. Widya Cipta. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II(1), 133-140.
- [3] Arif, F., & Yanti, M. A. P. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample Room Department Development di PT Panarub Industry. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 2(2), 114-127.
- [4] Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 3(1), 40-58.
- [5] Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.
- [6] Firmansyah, A.M., Mahardika, B.W. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [7] 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Halimatussa'diah, Puan Puteri, and Dede Andi. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta Selatan." Jurnal Ilmiah Swara Manajemen 2.3 (2022): 243-248.bbm k
- [9] Hani. Handoko .(2011). manajemen , edisi ke dua, Yogyakarta BPFEYOGYAKARTA Siswanto, Bedjo (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- [10] Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] 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.
- [13] Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(10), 1-208.
- [14] Nabilla, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bbmkg Wilayah Ii Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1152-1162.
- [15] Nurfitra, F. A., & Suherman, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 610-620.
- [16] Nurjaya, A. M., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2, 35-43.
- [17] Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 180-188.
- [18] Pada Depot Nanda di Kota Bekasi." *Jurnal Parameter* 6.1 (2021): 91-105. Parantoro, Apri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- [19] Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14-31
- [20] Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 105-114.
- [21] Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar, Vol. 11 No.3: 701-712.
- [22] Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- [23] Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SumberDaya Manusia.
- [24] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- [25] Siagian Sondang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- [26] Silaen, Novia Ruth., dkk (2021). Kinerja Karyawan. Bandung:Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. .
- [27] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.