

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PADMA SOODE INDONESIA

**Riyan Sagita Yudistira<sup>1</sup>, Adelina Suryati<sup>2</sup>**  
Universitas Panca Sakti Bekasi

Correspondence		
Email: <a href="mailto:Riyansagitayudistira18@gmail.com">Riyansagitayudistira18@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 26 September 2024	Accepted 1 Oktober 2024	Published 2 Oktober 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Padma Soode Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dari 100 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Padma Soode Indonesia. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,031 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya 0.05), yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Begitu pula dengan motivasi yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pair value sebesar 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Padma Soode Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan penguatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan dan motivasi dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Padma Soode Indonesia. This study was conducted using a quantitative method using a questionnaire as an instrument for collecting data from 100 employees. The sample used in this study were employees of PT Padma Soode Indonesia. The data obtained were analyzed using multiple linear regression tests to see the influence of the two independent variables, namely leadership style and motivation, on the dependent variable, namely employee performance. The results of the study showed that leadership style has a significant influence on employee performance with a p-value of 0.031 which is smaller than the specified significance level (eg 0.05), which means that the leadership style applied can positively affect employee performance. Likewise, motivation significantly affects employee performance with a P-value of 0.000 which is smaller than 0.05 indicating that motivation is an important factor that affects employee performance. In addition, simultaneously, leadership style and motivation have been shown to have a significant effect on employee performance with a pair value of 0.002. These findings indicate that improvements in leadership style and motivation can drive improved employee performance at PT Padma Soode Indonesia. This study is expected to contribute to companies in improving employee performance through improving leadership style and strengthening work motivation. In addition, this study also provides insight for academics who want to conduct further research related to leadership style and motivation in the context of improving employee performance.

**Keywords:** Leadership style, motivation, employee performance

## PEDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia berkontribusi secara signifikan terhadap

pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan seperti sumber daya manusia itu dikelola. Sumber daya manusia adalah faktor yang krusial bagi perusahaan karena berperan penting pada keberhasilan perusahaan serta merupakan aset untuk keberlangsungan hidup perusahaan saat ini maupun masa yang akan datang untuk mendapatkan kinerja terbaik, maka dari itu perusahaan bertanggung jawab memelihara kualitas tenaga kerja agar bersedia untuk memberikan kontribusi secara optimal sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan mereka sangat bergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Semua perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang efektif. Menurut Fahmi (2018:32) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik yang mencari laba maupun tidak mencari laba. Kinerja adalah perilaku suatu organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Sangat penting untuk mengumpulkan data tentang kinerja suatu organisasi untuk menentukan apakah tindakan yang telah dilakukan oleh organisasi telah mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak. Seperti halnya juga pada PT. Padma Soode Indonesia yang senantiasa membangun kinerja karyawannya dengan baik, tentunya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

**Tabel 1.1 Efisiensi Overall Tahun 2023**

Bulan	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES	YTD
Target	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Ach	47.00%	37.00%	49.00%	44.00%	43.00%	47.00%	42.00%	42.00%	42.00%	41.00%	42.00%	43.00%	45.40%

Sumber : Data HRD, 2023

Dari hasil tabel di dapat data dengan asumsi bahwa kinerja karyawan masih kurang. Hal ini terbukti dengan belum tercapainya target hasil dan masih banyaknya barang reject yang dikembalikan oleh pihak customer atau pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti masih terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut, seperti karyawan yang kurang teliti saat mengerjakan tugas, lalu karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya kinerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan.

Ada beberapa faktor yang berperan dalam memaksimalkan kinerja pegawai, antara lain faktor gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik, dan tentunya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.. Tanggung jawab dan kesadaran dari karyawan itu sendiri juga sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan. Karena jika hal seperti itu dijalankan dengan bagus maka tingkat kinerja karyawan segera meningkat dan sebaliknya jika tidak dijalankan dengan bagus maka kinerja karyawan bisa mengalami penurunan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dimaksudkan untuk mempengaruhi bawahan agar memaksimalkan efektivitas mereka sehingga kinerja dan tujuan organisasi maksimal. Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, disamping perannya untuk mengambil keputusan, kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seseorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi

bawahannya, apabila gaya kepemimpinan yang dipakai saat ini disukai oleh karyawan maka hal itu secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipakai tidak disukai oleh karyawan maka kinerja karyawan juga bisa menurun.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, seperti pemimpin kurang memberikan arahan tentang pekerjaan yang diberikan, lalu pemimpin kurang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan lain sebagainya. Tentunya hal ini juga akan menghambat kinerja karyawan, dan pemimpin seharusnya lebih memperhatikan hal ini untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Padma Soode Indonesia, terdapat gaya kepemimpinan yang dimana beberapa karyawan yang tidak suka dengan gaya kepemimpinan suatu atasan tersebut, dimana dapat menyebabkan penurunan kinerja dan semangat dalam bekerja. Serta atasan juga kurang mendengarkan keluhan yang dihadapi bawahan ketika karyawan yang sedang ada masalah, hal tersebut dapat menghambat kelancaran terhadap suatu organisasi.

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hafidzi dkk (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja keras sehingga mereka dapat bekerjasama, bekerja dengan baik, dan terintegrasi dalam segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk secara sukarela melakukan apa yang diinginkannya tanpa merasa perlu untuk melakukan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja, masih adanya pegawai yang belum mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang sudah dicapai dan juga masih ada pegawai yang merasa kurang memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan harus ditingkatkan dengan dukungan motivasi dari perusahaan. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan terdapat sedikit motivasi yang terjadi di PT. Padma Soode Indonesia disebabkan oleh kurangnya semangat dan tanggung jawab karyawan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu kurangnya dorongan dari pemimpin yang membuat karyawan kurang termotivasi, serta kurangnya reward yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya yang menyebabkan kinerja tidak meningkat.

Berikut ini uraian temuan peneliti terdahulu yang dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan untuk penelitian oleh penulis yang berbeda. Hasil penelitian menurut Fenny & Setyawan, (2024) mengatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nuning Nurna Dewi (2019) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Suparma Tbk, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muchamad Berlian Pratama, Untung Lasiyono dan Tri Aripriabowo (2022) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai intervening di PT. Tatamulia Nusantara Indah, penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja

karyawan, akan tetapi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi serta kinerja karyawan begitu pula dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Sri Martina, Karnadi dan Riska Ayu Pramesthi (2022) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tujuan Penelitian

Terkait perumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt Padma Soode Indonesia.

### B. Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juni- Juli 2024. Objek penelitian dilakukan di PT. Padma Soode Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Narogong Nomor KM15 RT.001/RW.001, Ciketing Udik, Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi Jawa Barat 17310.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk pengumpulan dan analisis data yang menggunakan metode-metode statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola atau hubungan antarvariabel, dan menggeneralisasi hasil sampel yang dianalisis ke populasi yang lebih luas. Menurut Bungin (2001), penelitian juga menyoroti area kritis dalam ilmu pengetahuan yang perlu dikembangkan untuk mencegah kepunahan. Dalam hal ini, penelitian memiliki tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan ilmu pengetahuan agar tetap mutakhir, canggih, aksiologis, dan berguna bagi masyarakat. Agar penelitian ini dapat dilakukan secara ilmiah dan metodis serta dapat lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata dan relevan, maka perlu dilakukan pengamatan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan objek penelitian, fenomena, dan hubungan di antara keduanya.

### D. Populasi dan Sample

#### 1. Populasi

Populasi ialah seluruh unsur yang ada pada penelitian mencakupi objek dan subjek yang mempunyai kriteria dan ciri tertentu. Dengan didasarkan pernyataan diatas maka populasi dari penelitian ini ialah Karyawan PT Padma Soode Indonesia yang berjumlah 965 orang

#### 2. Sampel

Sampel ialah sebagian dari populasi yang dipertimbangkan untuk penelitian ini, baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya. Sangat tidak praktis apabila semua orang diikutsertakan dalam penelitian jika populasinya besar. Berdasarkan hasil temuan sampel, kesimpulan dapat

ditarik untuk seluruh populasi. Pada penelitian ini sebagian populasi yang sudah ditentukan dijadikan sebagai sampel, yaitu karyawan PT Padma Soode Indonesia laki-laki maupun perempuan.

Pendapat slovin dijadikan sebagai acuan pengambilan sampel yang

rumusnya yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = batas toleransi (*error tolerance*), misalnya 10%-0

Berdasarkan jumlah karyawan PT Padma Soode Indonesia yang diprosel dengan menerapkan nilai kritis sejumlah 10%, maka sampel yang didapatkan sejumlah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{965}{1 + (965)(0,1)^2} \\ &= \frac{965}{9,66} \\ &= 99,8 / 100 \text{ responden} \end{aligned}$$

Dengan didasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang penelitian ini gunakan ialah minimal 100 partisipan. *Purposive sampling*, juga dikenal sebagai pertimbangan sampel, ialah teknik sampel yang penelitian ini gunakan. Pada saat seorang peneliti mempunyai kriteria tertentu dalam pikirannya ketika mengumpulkan sampel atau memilih sampel untuk penggunaan tertentu, mereka menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal sebagai *purposive sampling*.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung ke perusahaan yang dijadikan objek penelitian untuk pengumpulan data yang diperlukan oleh peneliti dalam menyusun penelitiannya. Data ini bisa diperoleh dengan cara:

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang mendistribusikan dan mengelola pertanyaan tertulis kepada responden yang dipekerjakan. Pada pelaksanaan teknik ini peneliti mendatangi langsung objek penelitian dan menjelaskan tata cara pengisian, setelah selesai kuesioner/angket diserahkan kembali kepada peneliti. Teknik pelaksanaan penyebaran kuesioner ini menggunakan google form yang diisi melalui media elektronik. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Padma Soode Indonesia. Informasi yang dikumpulkan dari jawaban kuesioner digunakan untuk menjelaskan bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Padma Soode Indonesia.. Skor pertanyaan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang masalah sosial. Penelitian ini menggunakan statemen skala 1- 5. Berikut adalah tabel skala likert dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	1
Setuju	2
Kurang setuju	3
Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	5

b. Wawancara

Pada teknik ini, dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada nara sumber secara langsung yang terkait mengenai topik pembahasan dalam skripsi ini.

c. Observasi

Observasi adalah metode penelitian dimana seorang peneliti mengamati secara langsung subjek penelitian dan membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

## 2. Penelitian Kepustakaan

Metode pencarian informasi dari referensi dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini berupa buku, catatan, jurnal dan lain-lain yang mendukung penelitian ini.

### Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019: 193) Data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada orang yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada peserta penelitian berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 193) Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung menyediakan data untuk pengumpulan data. Sumbersumber tersebut antara lain buku dan jurnal penelitian yang mendukung dan mungkin relevan dengan penelitian ini.

### Definisi Operasional Variable

Menurut Suryadi dan Bakry (2016), definisi operasional variabel melibatkan transformasi konsep-konsep abstrak atau konstruk ke dalam istilah-istilah yang dapat diukur secara empiris yang menggambarkan perilaku yang dapat diamati dan dapat diuji atau gejala-gejala yang dapat dipastikan oleh orang lain. Tiga variabel digunakan dalam penelitian ini: X1 (Gaya kepemimpinan) dan X2 (Motivasi) adalah dua variabel independen, dan Y (Kinerja karyawan) adalah variabel dependen. Masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan ke dalam kuesioner agar lebih terarah dan sesuai dengan metodologi yang digunakan.

## KISI – KISI INSTRUMEN

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		h.Mengkonsultasikan dan mendiskusikan masalah bersama-sama	Skala Likert (1-5)
	Orientasi Prestasi	i.Menetapkan tujuan yang menantang j.Mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka	
Motivasi (X2) adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. (Martoyo, 2015)	Kebutuhan Fisik	a.Pemberian gaji b.Pemberian bonus c.Kondisi kerja	Skala Likert (1-5)
	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	a. Jaminan hari tua yang memadai b. Jaminan posisi atau jabatan yang tidak mudah berubah dalam struktur	
	Kebutuhan Sosial	a. Hubungan antar individu b. Interaksi antar individu	
	Kebutuhan akan Penghargaan	a. Pengakuan atas status b. Pengakuan atas prestasi yang ada dan telah dicapainya	

	Waktu	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan b. Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	Skala Likert (1-5)
--	-------	--	--------------------

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Kebutuhan Perwujudan Diri (Aktualisasi-diri)	a. Pencapaian cita-cita diri b. Pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya	Skala Likert (1-5)
Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prawirosentono dalam (Sinambela 2016)	Kualitas (mutu)	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi b. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan	Skala Likert (1-5)
	Kuantitas (jumlah)	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam satu waktu b. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan	

Sumber data di olah peneliti

## F. Teknik analisis data

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018: 147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan data yang terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

### 2. Uji Kelayakan Instrumen

#### a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2019:175) Hasil penelitian dianggap valid hanya jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang benar-benar terjadi pada subjek penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid. Valid berarti dapat mengukur apa yang di ukur. Valid menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh seorang peneliti. Uji

validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, yang dapat dilihat dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, yaitu:

- 1)  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = \text{valid}$
- 2)  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} = \text{tidak valid}$

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:47), mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu kuesioner berfungsi sebagai indikator variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Dasar Pengambilan keputusan:

- 1) Alpha  $> r = \text{reliable}$
- 2) Alpha  $< r = \text{tidak reliable}$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Profil Perusahaan

PT. Padma Soode Indonesia merupakan perusahaan manufaktur di bidang produksi komponen untuk kebutuhan elektronik dan otomotif. Perusahaan ini berdiri sejak Agustus 1997 yang berlokasi di Jalan Raya Narogong Nomor KM 15 RT.001/RW.001, Ciketing Udik, Bantar Gebang, Kota Bekasi Jawa Barat 17310.

PT. Padma Soode Indonesia menawarkan produksi “satu pintu” untuk semua kebutuhan suku cadang dan komponen untuk produk. Perusahaan juga beroperasi dengan banyak merek ternama untuk memberikan solusi yang tepat untuk kebutuhan komponen pelanggan.

Fasilitas PT. Padma Soode Indonesia telah disertifikasi ISO 14001 Dan ISO 9001 serta pengakuan internasional. PT. Padma Soode Indonesia juga memenuhi kebutuhan pelanggan ekspor selain untuk local dengan status EPTE. Perusahaan memiliki unit bisnis untuk melayani industri manufaktur Indonesia dengan fasilitas terintegrasi.

PT. Padma Soode Indonesia memiliki beberapa divisi. Berikut adalah divisi divisi yang mengurus produksi produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan :

a. Divisi *Stamping*

Divisi *Stamping* memiliki fasilitas mesin sendiri untuk memodifikasi perkakas pelanggan. Divisi *stamping* sudah menjadi mitra terpercaya bagi industri elektronik untuk suku cadang yang terbuat dari bahan baku berkualitas, seperti baja dan logam berbasis tembaga lunak yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan.

b. Divisi *Injeksi Plastik*

Divisi injeksi plastik menjadi produsen komponen plastik presisi dengan kualitas tinggi dan reputasi baik. Dengan pengalaman yang luas, peralatan canggih, serta keahlian yang mumpuni, divisi ini melayani pelanggan untuk memasok suku cadang plastik.

c. Divisi Permesinan Logam Presisi

Divisi ini mampu memenuhi kebutuhan pelanggan akan produk mesin presisi dan telah mendapatkan kepercayaan dari berbagai perusahaan ternama elektronik dan otomotif multinasional.

## d. Divisi Perakitan

Divisi ini melayani kebutuhan pelanggan untuk subperakitan, komponen rakita, dan motor servo listrik. Didukung divisi stamping internal dan divisi injeksi plastik internal, divisi ini mampu melakukan manufaktur lead time yang singkat tanpa beban biaya transportasi.

## e. Divisi Perkakas

Divisi Perkakas merupakan divisi canggih yang memiliki kemampuan komprehensif mulai dari merancang perkakas, pembuat perkakas presisi seperti dies, cetakan, dan jig.

Dalam produksi PT. Padma Soode Indonesia memproduksi beberapa komponen untuk produk dari berbagai perusahaan elektronik dan otomotif.

Konsumen utama mereka adalah perusahaan-perusahaan ternama seperti Denso, Panasonic, Epson, JVC, Yamaha, dan Honda. Visi dan misi perusahaan PT. Padma Soode Indonesia ialah:

- PT. Padma Soode Indonesia berkomitmen untuk memenuhi ekspektasi klien dan menjadi mitra terpercaya. Perusahaan memiliki visi untuk menjadi mitra terpercaya dengan inovasi, kompetensi teknis yang mendalam, layanan pelanggan yang baik, integritas tanpa kompromi, serta perilaku etis baik untuk masyarakat dan lingkungan.
- PT. Padma Soode Indonesia memiliki misi menjadi mitra terpercaya dalam pembuatan komponen terintegrasi melalui sinergi dengan pelanggan, produk berkualitas tinggi, inovasi, dan nilai lebih pada produk dan layanan.

### Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap 100 responden yang meliputi karyawan PT. Padma Soode Indonesia dengan demikian rincian kuesioner yang disebar adalah :

**Tabel 4.0 Hasil Penyebaran Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner kembali	100
Respons Rate	100%
Kuesioner tidak Kembali	0
Kuesioner yang dapat diolah	100

Sumber : Data Kuesioner yang diolah penulis

### Profil Responden

Responden pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah adalah karyawan PT. Padma Soode Indonesia bagian departemen produksi sebanyak 100 orang, berikut terlampir rincian deskripsi dari profil dan identitas responden, dijelaskan pada data di bawah ini :

### Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Hasil Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	93	93.0	93.0	93.0

	Perempuan	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.1 dapat diketahui bahwa 93 responden atau 93% jumlahnya adalah laki-laki, sedangkan responden perempuan sebanyak 7 responden atau 7% . Secara keseluruhan rata-rata mayoritas karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia bagian departemen produksi adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan PT. Padma Soode Indonesia adalah perusahaan manufaktur di bidang produksi komponen untuk kebutuhan elektronik dan otomotif yang mayoritas jenis pekerjaannya adalah pekerjaan berat yang di peruntukkan bagi laki-laki.

### Profil responden berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Hasil Responden berdasarkan Usia**

Usia				
Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	81	81.0	81.0	81.0
31-40 Tahun	13	13.0	13.0	94.0
41-50 Tahun	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa dalam profil responden berdasarkan usia, responden berusia antara 20-30 tahun adalah sebanyak 81 orang atau 81%, responden yang memiliki usia 31-40 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 13%, dan responden yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang atau 6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Padma Soode Indonesia adalah kisaran umur 20-30 tahun dikarenakan pada usia tersebut karyawan cenderung memiliki produktivitas dan semangat yang tinggi.

### Profil responden berdasarkan tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 profil responden berdasarkan tingkat Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	83	83.0	83.0	83.0
	D3	2	2.0	2.0	85.0
	S1	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa dalam profil responden berdasarkan tingkat Pendidikan, responden dengan latar belakang SMK/SMA yaitu sebanyak 83 orang atau 83%, responden dengan latar belakang D3 yaitu sebanyak 2 orang atau 2%, dan responden dengan latar belakang S1 yaitu sebanyak 15 orang atau 15%. Maka mayoritas karyawan PT. Padma Soode Indonesia adalah menempuh Pendidikan SMK/SMA. Karena kebutuhan karyawan terutama bagian produksi adalah minimal SMK/SMA sederajat.

### Profil responden berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4 profil responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 TAHUN	64	64.0	64.0	64.0
	3-5 TAHUN	14	14.0	14.0	78.0
	6-15 TAHUN	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan table 4.4 menunjukkan bahwa dalam profil responden berdasarkan masa kerja, reponden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 64 orang atau 64%, responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 14 orang atau 14%, dan responden dengan masa kerja 6-15 tahun sebanyak 22 orang atau 22%. Maka mayoritas karyawan PT Padma Soode Indonesia bagian departemen produksi adalah yang masa kerjanya 1-2 tahun.

### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada penelitian ini bukan untuk menjawab rumusan masalah, akan tetapi memberikan gambaran sebagai informasi sederhana yang mendalam, adapun deskripsi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Uji Validitas Dan Reabilitas

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Validasi instrumen adalah untuk mengukur ketepatan suatu uji melakukan fungsinya dan mengetahui apakah instrument dapat mengukur apa yang perlu diukur. Jika analisis validitas sudah menyatakan soal ini valid, maka soal layak digunakan. tetapi sebaliknya, jika hasil validitas menyatakan soal belum valid maka soal diperbaiki terlebih dahulu hingga soal dinyatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengetahui validasi soal dengan menggunakan *Korelasi r Product moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara skor butir soal  
 N : Jumlah sampel/item  
 X : Variabel bebas/variabel pertama  
 Y : Variabel terikat/variabel kedua

Keputusan uji validitas ditentukan dengan kriteria :

a) Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel maka butir soal valid

b) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka butir soal tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas suatu instrumen adalah untuk menguji kekonsistenan instrumen tersebut apabila diberikan kepada subjek yang sama tetapi orang, tempat dan waktu yang berbeda, maka tetap memberikan hasil yang relative sama atau tidak berbeda secara signifikan. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen tes adalah rumus *Alpha Cronbach*:

Keterangan :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen secara keseluruhan

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  : Varians total

$\sum \sigma_t^2$  : Jumlah variansi butir soal

Dengan kategori pengujian :

- Jika  $r_{11} \geq 0,70$ , maka soal reliabel
- Jika  $r_{11} < 0,70$ , maka soal tidak reliabel

### B. Uji validitas instrumen

#### 1) Uji validitas dan reabilitas gaya kepemimpinan

**Gaya Kepemimpinan (X1):** Terdapat 10 item pertanyaan (X1.1 hingga X1.10) yang mengukur variabel ini. Semua item memiliki korelasi signifikan dengan total skor Gaya Kepemimpinan (X1), dengan korelasi tertinggi adalah X1.8 ( $r = .807$ ,  $p = .000$ ).

**Tabel 4.5 Gaya Kepemimpinan (X1)**

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.661**	.723**	.495**	.321*	.522**	.596**	.675**	.807**	.723**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan item pertanyaan tentang gaya kepemimpinan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ , yaitu  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga dinyatakan valid.

## 2). Uji validitas dan motivasi kerja

**Motivasi Kerja (X2):** Terdapat 11 item pertanyaan (X2.1 hingga X2.11) yang mengukur variabel ini. Semua item memiliki korelasi signifikan dengan total skor Motivasi (X2), dengan korelasi tertinggi adalah X2.1 ( $r = .967$ ,  $p = .000$ ).

## C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis secara parsial maupun simultan pengaruh kualitas pelayanan dan harga secara bersama-sama terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Padma Soode Indonesia Berikut adalah pembahasan pada masing-masing rumusan masalah atau hipotesis :

### 1. Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Pt Padma Soode Indonesia

Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa pengaruhnya:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter : Dapat meningkatkan disiplin dan kecepatan dalam pengambilan keputusan, tetapi dapat menurunkan kreativitas dan kepuasan kerja karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif : Mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki dan motivasi, yang berdampak positif pada kinerja.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional : Memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan memberikan inspirasi dan dukungan, yang dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.
4. Gaya Kepemimpinan Situasional : Fleksibel dalam menyesuaikan gaya dengan kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan adaptabilitas dan kinerja dalam situasi yang beragam.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan tim cenderung menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Pemimpin yang mampu mengenali dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian Hastuti Mulang (2022) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mardiani & Sepdiana, (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt Padma Soode Indonesia

Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Berikut adalah beberapa pengaruhnya:

1. Peningkatan Produktivitas : Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan berusaha lebih keras untuk mencapai target yang ditetapkan.
2. Kreativitas dan Inovasi : Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru, yang dapat meningkatkan kualitas kerja.
3. Kepuasan Kerja : Karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada retensi dan pengurangan tingkat turnover.
4. Komitmen Terhadap Organisasi : Motivasi yang kuat membuat karyawan merasa lebih terikat dengan tujuan organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen.
5. Pengembangan Diri : Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan, untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian Daniel Wisuda Purba dkk (2023) motivasi kerja secara positif dan berarti dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mia sumiati (2019) menyimpulkan Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Padma Soode Indonesia**

Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Kedua faktor ini saling melengkapi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

1. Sinergi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi : Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara motivasi tinggi dapat meningkatkan respons positif terhadap gaya kepemimpinan.
2. Dampak Positif Terhadap Kinerja : Ketika pemimpin menerapkan gaya yang tepat dan karyawan merasa termotivasi, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang signifikan.
3. Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi : Gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong komunikasi terbuka, yang dapat meningkatkan motivasi tim dan kolaborasi, berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.
4. Ketahanan Terhadap Tantangan : Dalam situasi sulit, kombinasi gaya kepemimpinan yang kuat dan motivasi karyawan membantu tim tetap fokus dan produktif.

Dengan demikian, memahami dan mengelola kedua faktor ini secara bersamaan adalah kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian Pra Gemini (2021) Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan itu berpengaruh secara simultan.

## KESIMPULAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan didasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Padma Soode Indonesia dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka bisa dibuat beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Padma Soode Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,031 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya 0.05), yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif.
2. Motivasi (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Padma Soode Indonesia, dengan nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pt. Padma Soode Indonesia dengan nilai pair value 0,002.

Secara keseluruhan, model regresi linear berganda yang digunakan menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pentingnya perhatian terhadap kedua aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja di perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

#### 1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan:

Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan bagi para pemimpin untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Penguatan Motivasi Karyawan:

Manajemen perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, peluang pengembangan karir, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Peningkatan motivasi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

#### 3. Penelitian Lanjutan:

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel tambahan atau di konteks perusahaan lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Implementasi dan Evaluasi:

Setelah menerapkan strategi berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas dari langkah-langkah yang diambil dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Annisa, N. F. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Arifin, H. Syamsul. (2012). *Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bakry, Umar Suryadi.(2016). *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta:Gajah Mada Press.
- Dewi, S. M., & Arief, E. (2020). Analisis Struktur dan Ciri Kebahasaan Teks Laporan Hasil Observasi Siswa Kelas VII SMP Negeri 18 Padang. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 9(4), 23–32.
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372–388.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasnawati. (2021). *Hipertensi*. Yogyakarta : Penerbit KBM Indonesia.
- Hendriawan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Iqbal, S., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1–15.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.

- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 373–388.
- Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM, Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung, SE., MM., Ak., C. A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Edisi Revisi. UR Press Pekanbaru.
- 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.
- Putri, F. A. H., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 547–552.
- Putri, S., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 142–158.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robins, Stephen. P., Coulter, Marry. (2011). *Management Eleventh Edition*. Jakarta: England.
- Ryanto, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Padma Soode Indonesia Bagian Departemen* (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Santoso, J. B., & Pranogyo, A. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Perbankan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 12(3), 281–288.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170–182.
- Silaen, N. R. et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarso, Agus Sosro, dkk. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Waca Media.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M. (2015). Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, 4(3), 123–135.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA
- Syafina, L., & Harahap, N. (2019). *Metode Penelitian Akutansi Pendekatan Kuantitatif*. Sumatera Utara: FEBI UIN-SU Press.

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Toha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.