

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Dea Fadilah¹ Mala Septiana Putri² Panji Agnyoto³

STIE Sutaatmadja_Subang, Indonesia
malaseptianaputri@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 01-08-2021

Tgl. Diterima : 30-11-2021

Tersedia Online : 30-11-2021

Keywords:

Leadership Style, work motivation, employee performance

ABSTRACT

Along with the changes in the global economy, companies are required to improve their operational activities for business continuity, in this case employee performance is very important. Therefore, the company makes every effort to improve the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Sari Ater Subang.

The research method carried out by the author is a quantitative descriptive method with a sample of 30 respondents at the employees of PT. Sari Ater Subang. The data used is Likert data. In this study, the independent variables consist of leadership style and work motivation, while the dependent variable is employee performance. Testing the instrument using validity and reliability tests. As for the data analysis method using multiple linear regression analysis with partial test (t), simultaneous test (F) and coefficient of determination test (R²). Statistical method for data testing using SPSS program.

By using the partial test (test) as a data analysis method for the leadership style variable (X₁), the results show that the t-count is 0,775 < t_{table} 2,048 and for work motivation (X₂), the t-count is 3,600 > t_{table} 2,048. So the leadership style variable partially has no effect on employee performance, while work motivation has a positive influence on employee performance. The results of the F test showed that $F_{count} 8,795 > F_{table} 3,35$ with a significance value of $0,001 < 0,05$. So it can be said that leadership style and motivation to work together have a positive effect on the performance of employees who are accepted

PENDAHULUAN

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada dengan semaksimal mungkin. Salah satunya yaitu perusahaan harus meningkatkan efektifitas dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dalam situasi dan kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat demi tercapainya tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Tidak

dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas operasional perusahaan, kinerja yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan, dan sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan dampak buruk bagi perusahaan.

Menurut Duha (2020: 218), kinerja merupakan suatu cara atau kemampuan individu untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja pada suatu bagian pekerjaan dan pada periode waktu

tertentu. Sedangkan kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Mamik (2010:84), pada umumnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Menurut Nasution (1985) dalam Riyadi (2011:41), seorang pemimpin harus memiliki suatu gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang dibentuk berdasarkan kepentingan-kepentingan organisasi dan seluruh anggotanya demi mencapai suatu tujuan tertentu. Artinya, suatu organisasi yang berhasil sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin

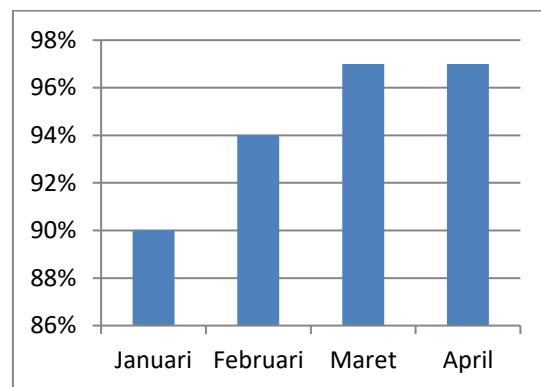
Persaingan dalam lingkungan menuntut para pemimpin untuk memotivasi dan membuat bawahan bekerja secara maksimal agar tetap bertahan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki berguna bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting. Menurut Kadarisman (2017:275) dalam Aldi Y, dan Febsri Susanti (2019), motivasi merupakan seluruh rangkaian proses dalam mendorong seseorang untuk bersedia bekerja tanpa ada paksaan siapapun.

Objek penelitian ini adalah PT. Sari Ater Subang yang merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dibidang perhotelan dan pariwisata. PT. Sari Ater berlokasi di Jl. Raya Ciater Subang. Sari Ater Hotel and Resort merupakan salah satu objek wisata terpopuler di Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD Sari Ater Hotel & Resort pada tanggal 22 Juli 2021 pukul 13.00 WIB melalui media online, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan. Penerapan kepemimpinan memiliki peran penting salah satunya pada saat

penyampaian dan instruksi yang dilakukan oleh pimpinan tertinggi (Dirop) kepada jajaran pimpinan sub masing-masing agar tersampaikan dengan baik dan dimengerti baik oleh karyawan, staff masing-masing sub ataupun departemen. Peran kepemimpinan tidak lepas dari hasil pelatihan dan training leadership, baik untuk level manajer ataupun supervisor.

Berikut ini raport kehadiran karyawan pada PT. Sari Ater Subang yang berlokasi di Jl. Raya Ciater-Subang



Gambar 1. Raport Kehadiran Karyawan PT. Sari Ater Subang Periode Januari-Mei 2021

Sumber: HRD Sari Ater Hotel & Resort

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa absensi kehadiran karyawan PT. Sari Ater Subang periode Januari sampai April 2021 mengalami peningkatan setiap bulannya. Semakin meningkatnya kehadiran karyawan akan berdampak baik bagi kinerja karyawan ataupun sebaliknya. Salah satu bentuk motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan patuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Hamzah B. Uno (2012: 71) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi kerja. Motivasi yang diberikan perusahaan sangat berperan penting terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus berupaya untuk tetap menjaga motivasi karyawan agar semangat untuk bekerja dan memaksimalkan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, PT. Sari Ater Subang setiap

tahunnya memberikan reward “the best employee” pada setiap departemen. Selain memberikan ucapan selamat, perusahaan memberikan uang tambahan dan kebutuhan sembako dengan nominal yang pantas. Selain itu, PT. Sari Ater juga memotivasi kerja karyawan dengan mewajibkan semua karyawan untuk mengikuti pelatihan, baik didalam maupun diluar perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Secara teoritis dan empiris, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasikerja, sebagaimana dijelaskan dalam konteks masalah. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Sari Ater Subang)”**.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka untuk mempermudah pembahasan diperlukan adanya batasan ruang lingkup. Dalam penelitian ini rumusan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang?
3. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang?

Berdasarkan perumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis/Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan peluang bagi penulis untuk memperluas wawasan dan pengetahuan. Penulis dapat menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini berguna sebagai bahan penulisan center of excellent yang merupakan salah satu program perkuliahan di STIE Sutaatmadja Subang.
 - b. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan berupa saran dan informasi yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja.
 - c. Bagi Karyawan
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Dalam Duha (2018:107-108) menyebutkan ada beberapa pengertian mengenai kepemimpinan. Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan yang dihimpun, diantaranya:

1. Menurut Ordway Tead dalam Kartono (2011:80) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain yang bermaksud untuk mendorong mereka agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Robbins (2002:163) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dengan cara memotivasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Mulyasa (2009:108) dalam Busro (2018:225) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok yang dilakukan secara konsisten. Artinya, cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang dilakukan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuannya.

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Afrizal (2015) mengemukakan bahwa Robert House mengembangkan teori *path-goals* yang merupakan suatu model kontijensi kepemimpinan yang didalamnya ada empat macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya direktif, gaya suportif, gaya partisipatif dan orientasi prestasi.

Berikut ini merupakan penjelasan dari keempat gaya kepemimpinan diatas yang dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005:49) dalam Khairizah, Noor dan Suprpto (2015:1268-1272), di antaranya:

1. **Kepemimpinan Direktif**
Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini sering memberikan

nasihat yang spesifik dan juga membangun serta mengukuhkan aturan-aturan pokok.

2. **Kepemimpinan Suportif**
Pemimpin membangun hubungan baik dengan bawahannya. Dalam gaya ini pemimpin cenderung lebih peka terhadap kebutuhan bawahannya.
3. **Kepemimpinan Partisipatif**
Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan saran dan masukan dari bawahannya. Artinya sebelum mengambil keputusan, pemimpin berkonsultasi terlebih dahulu dengan bawahannya.
4. **Kepemimpinan Orientasi Prestasi**
Pemimpin menghadapkan bawahan dengan tujuan yang berada diluar zona nyaman, memberikan dorongan untuk mencapai kinerja yang baik serta memberikan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki bawahan.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:61) dalam Setiawan (2017), motivasi merupakan bentuk dari sikap karyawan dalam menjumpai situasi dan kondisi kerja dalam perusahaan. Motivasi menggerakkan diri karyawan untuk selalu tertuju pada tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif dan dapat menyesuaikan terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja maksimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan demi tercapainya kepuasan.

Menurut Taruh (2020:3), motivasi kerja karyawan akan mengalami naik ataupun turun dalam menghadapi pekerjaan seiring dengan berjalannya organisasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan motivasi pada

karyawannya, misalnya dengan memberikan penghargaan ketika karyawan melakukan suatu prestasi, hal ini sangat penting, karena ketika seseorang menginginkan sesuatu maka orang itu akan terdorong untuk berusahamendapatkannya, sama halnya dengan karyawan, ketika karyawan ingin mendapatkan penghargaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2013:150) dalam Sitorus (2020:58) menyebutkan ada dua klasifikasi motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif
Yaitu jenis motivasi yang dapat membangkitkan semangat bawahan, seperti dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.
2. Motivasi Negatif
Maksud dari motivasi negatif adalah seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman.
3. Motivasi Internal
Motivasi ini bersumber dalam diri pribadi seseorang. Motivasi untuk bekerja timbul dalam diri pada saat menjalankan pekerjaan.
4. Motivasi Eksternal
Motivasi eksternal merupakan motivasi yang timbul dari luar, baik luar pekerjaan maupun luar diri seorang pekerja.

Teori Motivasi McClelland

Menurut McClelland (1961) dalam Ridho (2020:1-16) mengemukakan bahwa setiap individu dapat mengeluarkan dan mengembangkan cadangan energi potensial yang dimilikinya, namun hal ini harus tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Menurut McClelland motivasi untuk mengeluarkan cadangan energi potensial terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan prestasi mendorong seseorang untuk berprestasi atau unggul pada situasi dimana tujuannya nyata dan memiliki peluang untuk

dicapai, kebutuhan ini cenderung menimbulkan kreativitas seseorang.

2. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu keinginan seseorang untuk mempengaruhi, menjadi seseorang yang paling berpengaruh dan dapat mengontrol orang lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan akan hubungan social yang baik

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kinerja adalah hasil kinerja seseorang sesuai dengan standar dan pedoman yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja adalah salah satu dari total set kerja yang ada di antara pekerja pada tugas yang diberikan. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Robbins (1998) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, sedangkan Mitchell (1998) mengembangkan model konseptual yang menjelaskan bahwa motivasi mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realistik (pengetahuan + keterampilan).
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi dapat diartikan sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dalam organisasi.

Indikator Kinerja

Gomes (2003:142-145) mengatakan, terdapat delapan indikator kinerja yaitu *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, corporate, dependability, initiative, dan personel qualities*.

Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang dapat memenuhi persyaratan yang diajukan perusahaan dan memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan akan terlihat dari bagaimana cara karyawan tersebut dalam bekerja, kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Jamaludin, A. (2017), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang atas tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas dan waktu. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melakukan suatu tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diharapkan tercapai sepenuhnya. Kinerja juga menunjukkan kualitas dan kuantitas kegiatan yang dilakukan, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun bisnis.

Kasmir (2016:18) dalam Ahmad (2019:137-146) menyebutkan bahwa ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, karakteristik pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

loyalitas, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen dan lingkungan kerja.

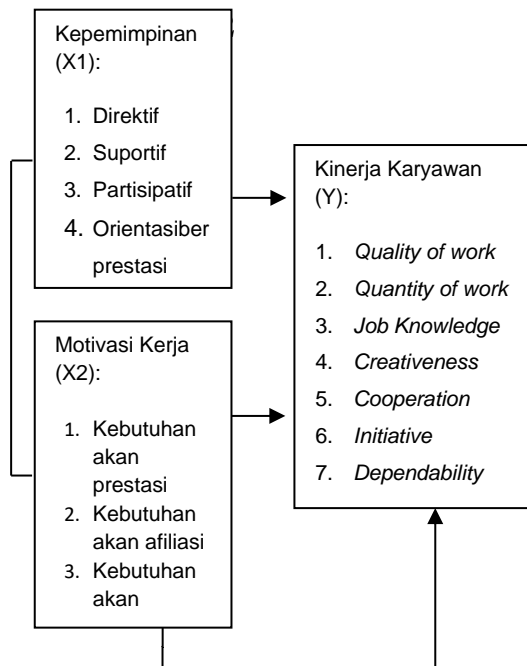
Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memberikan perintah kepada bawahannya. Menurut Rivai (2004) dalam Utaminingsih (2014:99) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kecenderungan seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi kegiatan bawahannya demi mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam lingkungan persaingan yang sangat kompetitif, para pemimpin perlu membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berguna bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Mc. Donald dalam Rusydi, I., & Sofyuni, E. (2021), motivasi adalah sebuah perubahan energy yang terjadi dalam diri individu yang ditandai dengan munculnya suatu perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat menciptakan semangat dan mendorong kinerja seseorang, naik dan turunnya motivasi kerja karyawan dapat menentukan tingkat kinerja. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang ditargetkan, perusahaan harus terus memotivasi karyawannya sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal.

Didukung oleh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk memaksimalkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan penjelasan diatas bisa dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar2
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban yang diberikan dianggap sementara karena hanya didasarkan pada teori yang relevan dan bukan pada data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis dapat diakui sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah penelitian, tetapi bukan merupakan jawaban empiris dengan menggunakan data. (Sugiyono 96:2015).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dianut oleh seorang pemimpin. Pengaruh pemimpin sangat menentukan karena untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan dan pola kerja yang sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dan kemampuan untuk menciptakan

kondisi kerja yang nyaman dapat membangkitkan semangat dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁:Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam sebuah organisasi, maka karyawan harus lebih memperhatikan tugas-tugas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Diperlukan motivasi kerja agar karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Tandayu, Areros & Sambul (2021) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya, dalam hal ini pemimpin harus memiliki suatu gaya kepemimpinan yang sesuai dan cocok untuk diterapkan guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Selain itu, motivasi kerja yang baik diharapkan dapat dicapai dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputra, A., & Natassia, R. (2014) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Tampi, B. J. (2014) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono(2016:2): “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Dengan metode penelitian, penulis bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mengamati secara seksama mengenai aspek- aspek tertentu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti sehingga diperoleh informasi yang mendukung dalam penyusunan laporan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu, pengambilan teknik sampel dilakukan secara random, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, analisis data secara kuantitatif/ statistik bertujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14).

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015:117) mengatakan: “Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Sedangkan sampel merupakan “sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut” Sugiyono (2015:118). Oleh karena itu, sampel adalah bagian dari populasi dengan kualitas dan karakteristik yang akan diteliti.

Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen yang cukup dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat ataupun karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat dan karakteristik pada populasi tersebut (Sekaran, 2006:123).

Jumlah sampel diambil 10 berbanding 100 dengan jumlah populasi 334 karyawan. Total pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini sebanyak 27 item pernyataan. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 30 responden pada karyawan yang ada di PT. Sari Ater Subang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2015:118) menyatakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak sehingga semua anggota dapat kesempatan untuk menjadi sampel penelitian

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer, Menurut Sugiyono (2015:193) “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Data primer tersebut diperoleh dari

hasil menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara survey analisis. Survey analitis dilakukan melalui kuesioner dan pertanyaan wawancara. Menurut Sugiyono (2015:199) "kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pertanyaan tertulis dalam bentuk pernyataan ataupun pertanyaan yang harus dijawab."

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan indikasi bagaimana mengukur variabel sehingga peneliti dapat mengetahui apakah pengukuran itu baik atau buruk. Sugiyono (2015) mendefinisikan variabel penelitian sebagai "variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas dengan perubahan tertentu, yang ditentukan oleh peneliti dan diambil suatu kesimpulan". Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yakni variabel dependen dan variabel independen. Definisi dan pengukuran variabel penelitian dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2015:61) "variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas yakni variabel dependen atau variabel independen." Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2015:69) mendefinisikan Variabel Independen atau Variabel Bebas sebagai berikut: "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)."

Dalam penelitian ini terdapat tiga Variabel Bebas (Independen) yang diteliti, diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Berikut ini adalah tabel operasional variabel.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Jenis Variabel	Indikator	Definisi Operasioanal	Skala
Gaya kepemimpinan (X ₁) Ronald Lippitt dan Ralph K. White dalam Khairul Muslim (2006)	1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif 4. Orientasi berprestasi	Suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan seorang pimpinan ketika berusaha mempengaruhi pegawai dalam bekerja	Likert STS=Sangat Tidak Setuju TS=Tidak Setuju S= Setuju SS=Sangat Setuju
Motivasi Kerja (X ₂) McClelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:281)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu	
Kinerja Karyawan (Y) dalam Rivai (2004:15)	1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Quantity of work</i> 3. <i>Job Knowledge</i> 4. <i>Creativeness</i> 5. <i>Cooperation</i> 6. <i>Initiative</i> 7. <i>Dependability</i> 8. <i>Personal Quality</i>	Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.	

Pengukuran Variabel Penelitian

Berdasarkan indikator di atas, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan skala rasio. Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial." Variabel yang akan diukur ditransformasikan ke dalam indikator variabel. Indikator ini kemudian digunakan sebagai awal penyusunan item-item instrument, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Bentuk penilaian jawaban kuesioner menggunakan pembobolan dengan 4

(empat) buah skala yaitu mulai angka 1 (satu) untuk sangat tidak setuju (STS) sampai angka 4 (empat) untuk sangat setuju (SS). Perinciannya adalah sebagai berikut :

Angka 4 = Sangat Setuju (SS)

Angka 3 = Setuju (S)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang mudah dipahami dan menjadi solusi atas permasalahan terutama yang berkaitan dengan penelitian. Adapun tujuan analisis data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan dalam penelitian yang berguna untuk menafsirkan data yang telah diperoleh. Analisis ini dilakukan setelah data terkumpul.

Menurut Sugiyono (2015:207) mengemukakan bahwa dalam data penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan setelah data yang disebarkan kepada seluruh responden dan sumber data lain terkumpul.

Analisis Deskriptif Variabel

Peneliti menggunakan analisis deskriptif variabel untuk menggambarkan data dari penelitian ini yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini rumus yang digunakan dalam analisis ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Tabel 2
Kriteria Penilaian Skor

Rata-Rata	Kriteria
3,28 – 4,00	Sangat Setuju
2,52 – 3,27	Setuju
1,76 – 2,51	Tidak Setuju
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju

Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan terhadap data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan valid dan reliable karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir pertanyaan. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai pada r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini, n adalah jumlah sampel. Kriteria untuk pengujian uji validitas ialah jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menguji suatu item pertanyaan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha dan tarap keyakinan (*cefficient of confidance* = CC) dengan ketentuan jika CC kurang dari cronbach's alpha, maka item pertanyaan dianggap reliable atau konsisten dan sebaliknya jika CC lebih dari *cronbach's alpha*, maka item pertanyaan dianggap tidak reliable atau tidak konsisten (Sunnyoto, 2012).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam Mardiatmoko (2020:333-342) menyatakan bahwa pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya nilai residual terdistribusi. Model regresi dianggap tepat apabila nilai residual terdistribusi secara normal

Uji Heteroskedastisitas

Dalam Mardiatmoko (2020:333-342) menyatakan bahwa heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan yang terjadi pada semua pengamatan model regresi dimana varian dari residual tidak sama. Cara pengujiannya menggunakan uji glejser. Pengujian ini dilakukan dengan

meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diharapkan, dan absolute adalah nilai mutlaknya. Jika nilai signifikansi antara variabel individual dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Dalam Mardiatmoko (2020:333-342) menyatakan bahwa multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana antar variabel independen dalam model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna. Jika pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linier terdapat fungsi linier yang sempurna, maka suatu model regresi dapat dikatakan mengalami multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* nya. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan atau pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dinyatakan dengan pengujian hipotesis. Langkah – langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t).
2. H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t).
3. H_3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjasecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diuji dengan menggunakan uji simultan (uji F).

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu model persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel

dependen/respons (Y) dan dua atau lebih variabel independen/prediktor (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen/variabel respon (Y) jika nilai variabel independen/variabelprediktor (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Selain itu juga dapat mengetahuiarah hubungan antara variabelterikat dan variabel bebas (Yuliara, 2020).

Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- e = Error

Uji Statistik t (Parsial)

Dalam Yuliara (2020) mengemukakan: "Pengujian koefisien regresi secara parsial bertujuan mengetahui apakah persamaan model regresi yang terbentuk secara parsial variable-variable bebasnya (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable tak bebas (Y).” Untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial (individu) dilakukan dengan uji statistik sebagai berikut:

- a) Hipotesis 1
 - H_0 : Tidak terdapat pengaruh GayaKepemimpinanterhadap Kinerja Karyawan
 - H_1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
- b) Hipotesis 2
 - H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji Statistik F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X_1, X_2) secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen

(Y). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F yang terdapat pada tabel hitung Analisis of Variance dari hasil perhitungan. Untuk penelitian ini menggunakan perhitungan IBM SPSS 26. Oleh karena itu, jika nilai perhitungan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima sehingga variabel bebas tidak perlu menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai perhitungan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menjelaskan variabel terikat secara serentak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh sama sekali ($=0\%$) terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, artinya variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh karena itu, posisi letak R^2 dalam selang (interval) antara 0 dan 1 secara aljabar dapat dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. R^2 merupakan suatu ukuran kemajuan yang ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (total error), berarti R^2 dapat menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

PT. Sari Ater

PT. Sari Ater merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dibidang perhotelan dan pariwisata yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Subang. Sari Ater Hotel & Resort ini terletak di kawasan pegunungan Subang, di kaki gunung Tangkubanperahu, tepatnya berlokasi di Jl. Raya Ciater-Subang. Objek wisata yang dikenal dengan khasiat air panasnya yang bisa menyembuhkan berbagai penyakit ini merupakan salah satu objek wisata terpopuler di Jawa Barat.

Pada awalnya objek wisata air panas alam Ciater ini hanya memiliki

beberapa sarana dan prasarana dengan jumlah karyawan hanya sebelas orang. Namun setelah pengelolaannya diserahkan pada PT. Sari Ater, hingga saat ini sarana dan prasarana yang dimiliki objek wisata ini semakin berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan wisatawan yang berkunjung ke Sari Ater. Saat ini karyawan yang dimiliki PT. Sari Ater kurang lebih 334 orang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Deskripsi variabel penelitian didasarkan pada data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden akan dilihat dari kriteria persentase untuk menentukan seberapa dekat skor empiric dengan skor ideal dan mempertimbangkan tanggapan responden terhadap orientasi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Deskripsi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi karyawannya. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat indikator, diantaranya direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi.

Deskripsi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri atau luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam hal ini yaitu pekerjaan demi mencapai suatu kepuasan. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Deskripsi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dilakukan seseorang atas tugas yang

diberikan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan tujuh indikator, yaitu *quality of work*, *quantity of work*, *job knowledge*, *cooperation*, *initiative*, *dependability* dan *personal quality*.

Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Pengolahan data rekapitulasi nilai rata-rata analisis statistik deskriptif dari setiap variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kriteria
GayaKepemimpinan	3.16	Setuju
Motivasi Kerja	3.12	Setuju
Kinerja Karyawan	3.16	Setuju

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 variabel gaya kepimpinan masuk kedalam kriteria setuju, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.16 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,52 – 3,27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian setuju. Motivasi kerja masuk kedalam kriteria setuju hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.12 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,52 – 3,27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian setuju. Kinerja karyawan masuk kedalam kriteria sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.16 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,52 – 3,27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian setuju.

Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner, dengan tujuan untuk mengetahui jawaban atau tanggapan seseorang mengenai suatu permasalahan yang dimaksud. Kuesioner yang telah disebarkan kepada pelaku karyawan PT. Sari Ater Subang yang merupakan responden dalam penelitian ini

sebanyak 30 orang responden. Beberapa butir pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sebanyak 27 butir pernyataan, yang dibagi kedalam tiga bagian yaitu variabel X_1 , Variabel X_2 dan Variabel Y. Dimana variabel X_1 memiliki 9 butir pernyataan yang diajukan kepada responden tentang Gaya Kepemimpinan, Variabel X_2 memiliki 7 butir pernyataan yang diajukan kepada responden tentang Motivasi Kerja dan Variabel Y memiliki 11 butir pernyataan mengenai Kinerja Karyawan.

Pengujian validitas dan reabilitas dari butir-butir pernyataan tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data yang uji dapat dikatakan valid. Dan sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data dapat dikatakan tidak valid (Novikasari, I, 2016).

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk kuesioner dengan $df = 30 - 2 = 28$ pada tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,3610$ bahwa item-item kuesioner memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif sebagaimana yang telah ditetapkan di atas. Hal ini menunjukkan bahwa item-item sudah valid.

Pengujian validitas untuk Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 27 pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, karna r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk rincian hasil pengujian variabel X_1 , X_2 , Y adalah sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir r	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1	0.486	0.3610	Valid

	2	0.614	0.3610	Valid
	3	0.652	0.3610	Valid
	4	0.649	0.3610	Valid
	5	0.839	0.3610	Valid
	6	0.719	0.3610	Valid
	7	0.619	0.3610	Valid
	8	0.629	0.3610	Valid
	9	0.516	0.3610	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0.790	0.3610	Valid
	2	0.752	0.3610	Valid
	3	0.743	0.3610	Valid
	4	0.759	0.3610	Valid
	5	0.752	0.3610	Valid
	6	0.872	0.3610	Valid
	7	0.417	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.928	0.3610	Valid
	2	0.656	0.3610	Valid
	3	0.474	0.3610	Valid
	4	0.928	0.3610	Valid
	5	0.441	0.3610	Valid
	6	0.643	0.3610	Valid
	7	0.797	0.3610	Valid
	8	0.850	0.3610	Valid
	9	0.769	0.3610	Valid
	10	0.691	0.3610	Valid
	11	0.671	0.3610	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS yang memiliki fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya		
Kepemimpinan (X1)	0.812	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.904	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas menyatakan bahwa variabel Gaya

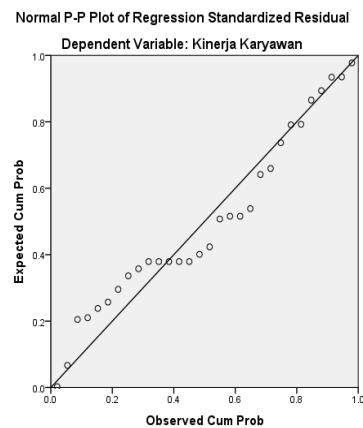
Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)dinyatakan reliabel. Hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut lebih besar dari 0,60 kondisi ini juga memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable terikat dan variable bebas memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji normalitas dilakukan dengan mengamati pola pada kurva penyebaran P Plot. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas pada variable dependent dan variable independent.

Gambar 3
Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas, pada grafik plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi yang diajukan. Dalam uji ini peneliti berharap tidak terjadi korelasi antar variable bebas karena hal itu dianggap baik. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara mencari besarnya variance inflaction factor (VIF) dan nilai tolerance. Model regresi dapat dikatakan bebas dari mutikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.880	1.136
Motivasi Kerja	.880	1.136

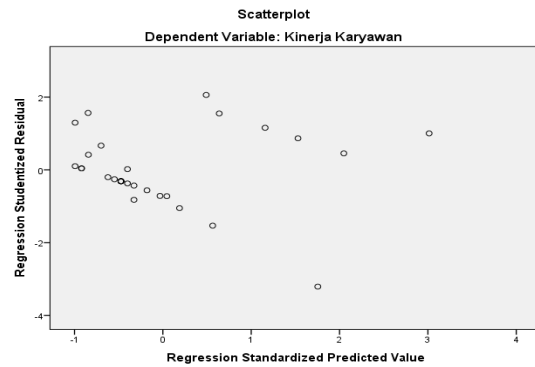
Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variable gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Artinya, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable bebas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara mengamati pola pada grafik scatter plot. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika pada grafik tidak membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variable dependen berdasarkan variable dependen.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.750	6.296
Gaya Kepemimpinan	.150	.193
Motivasi Kerja	.905	.251

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 10,750 + 0,150 X_1 + 0,905 X_2 + e$$

1. Nilai 10,750 merupakan nilai konstanta (α) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), maka kinerja karyawan (Y) akan mencapai nilai sebesar 10,750 satuan
2. Koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh sebesar 0,150. Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,150 satuan
3. Koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) diperoleh sebesar 0,905. Jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,905 satuan

Pengujian Hipotesis Penelitian Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	8.795	.001 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} 8,795 > F_{tabel} 3,35 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a yang berbunyi ada pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9
Uji Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.708	.099
Gaya Kepemimpinan	.775	.445
Motivasi Kerja	3.600	.001

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengolahan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Test Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki taraf signifikan 0,445 yakni lebih dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 0,775 < t_{tabel} 2,048. Berdasarkan kriteria dapat diketahui bahwa H_1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Test Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki taraf signifikan 0,001 yakni kurang dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 3,600 > t_{tabel} 2,048. Berdasarkan kriteria dapat diketahui bahwa H_2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.628 ^a	.394	.350

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,394. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 39,4 % sisanya 60,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang yang menghasilkan taraf signifikan sebesar 0,445 lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $0,775 > 2,048$. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa H_1 ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.

Hasil analisis regresi berganda dapat diperoleh nilai $b_1 = 0.150$. Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,150. Sedangkan untuk jawaban responden dari setiap pertanyaan indikator, gaya kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang dengan skor mean sebesar 3.16 dengan kategori setuju.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja kerjanya. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dijalankan kurang baik maka kinerja akan mengalami penurunan. Analisis deskriptif

variabel menunjukkan PT. Sari Ater Subang memiliki tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi yaitu orientasi berprestasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pada PT. Sari Ater Subang, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena interaksi langsung antara pemimpin dan karyawan menjadi sangat minim dikarenakan kondisi yang mengharuskan karyawan bekerja menggunakan sistem *shift* dan *work from home*.

Penelitian ini sesuai selaras dengan penelitian yang dilakukan Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Manado. Selain itu juga Liyas, J.N. (2018) yang mengungkapkan bahwa hasil pengujian parsial menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang yang menghasilkan taraf signifikan sebesar 0,001 yakni kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,600 > 2,048$. Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diperoleh nilai (b_2) = 0,905. Artinya, jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka akan mengakibatkan peningkatan pengaruh terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,905 satuan. Sedangkan untuk jawaban responden dari setiap pertanyaan indikator, gaya kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang dengan skor mean sebesar 3,12 dengan kategori setuju.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan didorong dengan motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan memiliki rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga kinerja karyawan dalam kondisi baik.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Tandar, Areros & Sambul (2021) yang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian Kristianti et al. (2021) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Ater Subang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan menunjukkan H_0 ditolak dan H_a yang berbunyi ada pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima. Dapat dilihat dari hasil

perhitungan uji F dengan membandingkan f_{hitung} sebesar 8.795 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mendorong dan mengajak orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil, kepemimpinan sangat penting. Untuk mencapai tujuan mereka, karyawan membutuhkan kepemimpinan sebagai dasar untuk insentif eksternal.

Selain dilihat dari tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja seorang pegawai yang ada pada PT. Sari Ater Subang. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Dengan adanya motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal lain selain memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja hal terpenting yang harus dilakukan yaitu memperhatikan kinerja terhadap karyawan PT. Sari Ater Subang.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,394. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 39,4 % sisanya 60,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H3 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama menjadi faktor yang cukup menonjol dalam perusahaan. Dalam

kondisi seperti sekarang ini pemimpin lebih memotivasi dan membuat karyawan bekerja secara maksimal agar tetap bertahan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki berguna bagi perusahaan dan menyebabkan kinerja karyawan bekerja dengan baik. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, A., & Natassia, R. (2014) dan Tampi, B. J. (2014).

KESIMPULAN & SARAN

Dari beberapa pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Ater Subang.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Ater Subang. Penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan masukan yang positif, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi PT. Sari Ater Subang

Melihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Sari Ater Subang yang sudah sangat baik, maka saran yang dapat diberikan yaitu tetap menjaga motivasi kerja karyawan karena berdasarkan penelitian bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari ater Subang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan kedepannya akan ada penelitian lain yang sejenis untuk menyempurnakan keterbatasan tersebut.

KETERBATASAN

Penelitian ini mengandung keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan data kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Adanya responden yang tertutup serta tidak mempercayai identitas peneliti sehingga menolak untuk mengisi kuesioner.

Dengan kondisi pandemi COVID-19 pada saat penelitian berlangsung, sangat sulit untuk menemui pihak objek penelitian sehingga penelitian dilakukan dengan menggunakan media online.

REFERENCES

BUKU

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Ipusnas. Diakses : 11-07-2021
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.Ipusnas. Diakses : 12-07-2021
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Ipusnas. Diakses : 27-07-2021

JURNAL

- Afrizal, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bmt Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jesi*

- (*Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*), 5(2), 151-170.
Diakses: 13-07-2021
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146. Diakses: 29-07-2021
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Diakses : 12-07-2021
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(3), 161-169.
- Khairizah, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268-1272. Diakses: 13-07-2021
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101-109.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 169-180.
- Mamik, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi Universitas Airlangga*, 20(1), 4057.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Meiyanti, F, Ichi, dan T. E. Putri. 2019. Pengaruh Faktor Risiko Kecurangan, Good Government Governance dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja organisasi berdasarkan pendekatan value for money. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 1(2): 124-144
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen. *Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Palapa*, 8(1), 1-16. Diakses: 14-07-2021
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45. Diakses : 12-07-2021
- Rusydi, I., & Sofyuni, E. (2021). Profil Layanan Bimbingan Belajar Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif Di Smp Negeri 3 Balongan). *Counselia; Jurnal*

- Bimbingan Konseling Pendidikan Islam*, 2(1), 31-37.
- Saputra, A., & Natassia, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang, ". *J. Ekon. Dan Pendidik. Ekon*, 2(2), 134-143.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(2). Diakses: 12-07-2021
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Diakses: 13-07-2021
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- 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). Diakses: 30-07-2021
- Tandayu, F., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado. *Productivity*, 2(4), 336-341.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meneliti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish. Diakses: 12-07-2021
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press. Diakses: 29-07-2021
- Yuliara, I. M. (2020). Regresi Linier Berganda. *Diakses Pada Tanggal*, 2. 01-08-2021

WEBSITE

<http://repository.unpas.ac.id/30262/7/BAB%203%20sa.pdf>

<https://tinyurl.com/6xrsbc4a>