

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan field support department manage service operation PT Astra Graphia Tbk.

Putri May Dwi Tyo Asdi¹, Adrian², Rina Dameria³

Program Studi Manajemen^{1,2}, Program Studi Akuntansi³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta^{1,2,3}

Email 19254002@stie.jayakarta.ac.id¹, atjitrinov@gmail.com²,
rinanapitupulu_dew@yahoo.com

Received: November 14, 2023. **Revised:** December 26, 2023. **Accepted:** January 20, 2024. **Issue Period:** Vol.8 No.1 (2024), Pp.35-47

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan pada PT Astragraphia Tbk. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dan jenis data adalah data primer melalui metode kuesioner dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* dengan jumlah lima puluh satu responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Linear Berganda, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji-t, Uji-F dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil pengujian dan analisis dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara partial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga terhadap Motivasi kerja secara partial mempengaruhi Kinerja Karyawan, serta secara simultan atau secara bersama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to analyze Leadership Style and Employee Performance Motivation at PT Astragraphia Tbk. The type of research used is quantitative research, and the type of data is primary data through a questionnaire method the sampling technique used is *Purposive Sampling* with a total of fifty-one respondents. Data analysis in this study used SPSS version 25.0. The analyzes used in this research are Validity Test, Reliability Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Normality Test, Multiple Linear Analysis, Correlation Coefficient Analysis Test, T-Test, F-Test and Determination Coefficient (R²).

The results of testing and analysis from research show that Leadership Style partially has a significant influence on Employee Performance, as well as work motivation partially influencing Employee Performance, and simultaneously or together Leadership Style and Work Motivation influence Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Kelangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi tidak sekadar bergantung pada kesuksesan dalam mengelola keuangan, pemasaran, dan produknya. Pengelolaan sumber daya manusia juga memainkan peran sentral. Saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aspek krusial, karena tanpa kualitas SDM yang memadai, sebuah organisasi tidak hanya kesulitan bertahan tetapi juga beroperasi secara efektif.

Setiap perusahaan gencar meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Motivasi individu tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pribadi, tetapi juga oleh persepsi terhadap peran mereka dalam lingkup pekerjaan. Karyawan yang mampu memberikan hasil terbaik dapat mengakselerasi pencapaian tujuan perusahaan.

Pentingnya kepemimpinan dalam mendukung kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap prestasi kerja individu. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen kunci yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang karyawan mencapai kinerja optimal.

Motivasi kerja mencerminkan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku. Karyawan yang mampu menjalankan motivasi kerja dengan baik dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan pimpinan, berdampak positif pada kinerja perusahaan.

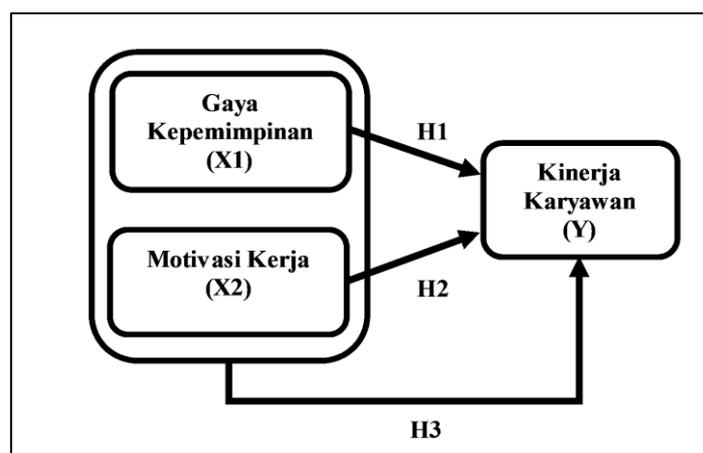
Kepuasan kerja melibatkan tingkat kepuasan individu terhadap peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Ini mencakup rasa puas atas imbalan yang diterima dari berbagai aspek situasi kerja. Kepuasan kerja bersifat psikologis dan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menciptakan atmosfer positif bagi perkembangan individu.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Juli 2023 di Departemen Manage Service Operation PT. Astra Graphia Tbk. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan *Purposive Sampling* dengan jumlah responden 51 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi (R_2).

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Kerangka pemikiran dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasil Penelitian (2023)



Pada kerangka pemikiran ini ingin dilihat apakah pengaruh secara parsial, baik oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau pengaruh ini dilakukan secara simultan oleh (X1 dan X2) terhadap Y.

Uji Validitas

Dari hasil pengisian kuisioner terhadap 51 responden dalam penelitian ini diperoleh data berikut ini : mayoritas jenis kelamin Laki-laki sejumlah 50 (98%) (Tabel 1), responden berusia diantara 31 – 40 tahun sejumlah 29 responden (56.9%) (Tabel 2), dengan coverage area wilayah Jawa Barat sejumlah 10 responden (19.6%) (Tabel 3) dan masa kerja 10-15 tahun sejumlah 24 responden (47.1%) (Tabel 4).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	50	98.0	98.0	98.0
	Perempuan	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 25 Tahun	4	7.8	7.8	7.8
	26 - 30 Tahun	7	13.7	13.7	21.6
	31 - 40 Tahun	29	56.9	56.9	78.4
	41 – 50 Tahun	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Coverage Area

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DKI -1	6	11.8	11.8	11.8
	DKI -2	8	15.7	15.7	27.5
	Jawa Barat	10	19.6	19.6	47.1
	Jawa Tengah	5	9.8	9.8	56.9
	Jawa Timur, Bali, NTB	4	7.8	7.8	64.7
	Kalimantan, Sulawesi, Papua	8	15.7	15.7	80.4
	Sumatera	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	7	13.7	13.7	13.7
	4-6 Tahun	9	17.6	17.6	31.4
	7-9 Tahun	8	15.7	15.7	47.1
	10-15 Tahun	24	47.1	47.1	94.1
	>16 Tahun	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari hasil analisa melalui SPSS terhadap validitas data diperoleh data valid untuk Gaya Kepemimpinan (Tabel 5), Motivasi Kerja (Tabel 6) dan Kinerja Karyawan (Tabel 7)

Tabel 5. Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0.768	0.276	Valid
X1_2	0.796	0.276	Valid
X1_3	0.852	0.276	Valid
X1_4	0.812	0.276	Valid
X1_5	0.714	0.276	Valid
X1_6	0.856	0.276	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 6. Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0.649	0.276	Valid
X2_2	0.839	0.276	Valid
X2_3	0.618	0.276	Valid
X2_4	0.745	0.276	Valid
X2_5	0.761	0.276	Valid
X2_6	0.654	0.276	Valid
X2_7	0.551	0.276	Valid
X2_8	0.675	0.276	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 7. Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0.804	0.276	Valid
Y_2	0.808	0.276	Valid
Y_3	0.814	0.276	Valid
Y_4	0.790	0.276	Valid



Y_5	0.655	0.276	Valid
Y_6	0.782	0.276	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode uji reliabilitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pernyataan dikatakan reliabel atau tidak adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60, maka pernyataan tersebut dapat dianggap reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan (Tabel 8).

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.886	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.829	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.864	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pengujian asumsi klasik dilakukan dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui *Uji Multikolinieritas*, *Uji Heteroskedastisitas* dan *Uji Normalitas*.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Hasil Analisa menunjukkan tidak terjadi Multikolinieritas (Tabel 9).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.087	2.856		.731	.468		
	X1	.346	.103	.364	3.374	.001	.705	1.419
	X2	.423	.088	.519	4.810	.000	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Heteroskedastisitas

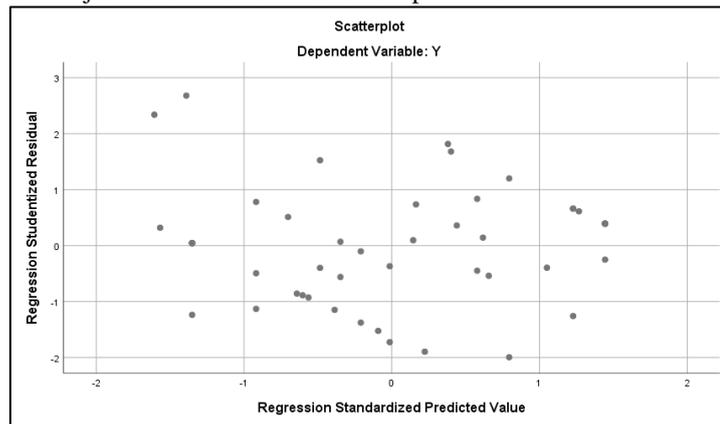
Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Hasil uji heteroskedastisitas (Gambar 2) diperoleh hasil berupa data berbentuk grafik dengan titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

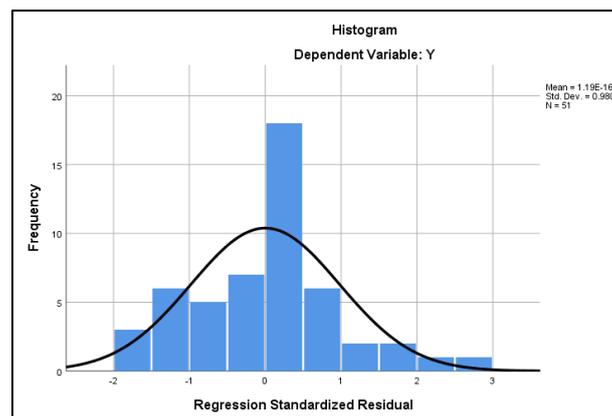


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi digunakan gambar histogram dan Normal Probability Plot. Berdasarkan gambar histogram (Gambar 3), diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan, yang artinya adalah data berdistribusi normal.

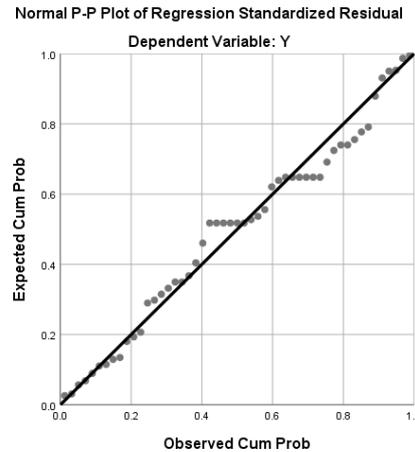


Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar P-Plot (Gambar 4) terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.





Gambar 4 Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Tabel 9)

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.087	2.856		.731	.468		
	X1	.346	.103	.364	3.374	.001	.705	1.419
	X2	.423	.088	.519	4.810	.000	.705	1.419

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada Tabel 9 menggunakan program spss versi 25 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.087 + 0,346 X1 + 0,423 X2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, X1 = Gaya Kepemimpinan, X2 = Motivasi Kerja, e = error

Dalam hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2.087 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2.087.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.346 dengan tanda positif menyatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin maka mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.346 poin.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.423 dengan tanda positif menyatakan bahwa setiap motivasi kerja (X2) sebesar 1 poin maka mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.423 poin.

Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)
Correlations**

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.543**	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	51	51	51
X2	Pearson Correlation	.543**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Y	Pearson Correlation	.646**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel 10, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,646 dengan signifikan sebesar 0,000. Begitu juga dengan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,716 dengan signifikan sebesar 0,000.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.590	1.606

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 11, diperoleh nilai R square sebesar 0.607 atau 60.70%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 60.70% kontribusi atau pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1)



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sisanya 39.30% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji F untuk setiap variabel:

Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.779	2	95.389	37.005	.000 ^b
	Residual	123.731	48	2.578		
	Total	314.510	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi (α) = 0,05 dan Nilai f tabel yang didapat sebesar 3.191.

Tahap yang dilakukan untuk Uji F sebagai berikut:

1. $H_0: b_1: b_2 = 0$ atau Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. $H_a: b_1: b_2$ minimal salah satu $\neq 0$ atau Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujian Uji F ditentukan sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil analisis berdasarkan Tabel 12 disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji T untuk setiap variabel:

Tabel 13. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	2.856		.731	.468
	X1	.346	.103	.364	3.374	.001
	X2	.423	.088	.519	4.810	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil analisis berdasarkan Tabel 13 sebagai berikut:



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tabel 13. Hasil Excel Uji T

Variabel	T hitung	T Tabel	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.374	1.677	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	4.810	1.677	Berpengaruh

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil analisis berdasarkan Tabel.13 sebagai berikut:

1. Pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi T hitung sebesar 3.374 dengan nilai probabilitas sebesar 0.001. Diketahui bahwa nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel, yaitu $3.374 > 1.677$. Selain itu nilai signifikansi (probabilitas) juga lebih kecil dari level signifikansi yang ditentukan ($0.001 < 0.05$) dan koefisien variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi T hitung sebesar 4.810 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Diketahui bahwa nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel, yaitu $4.810 > 1.677$. Selain itu nilai signifikansi (probabilitas) juga lebih kecil dari level signifikansi yang ditentukan ($0.000 < 0.05$) dan koefisien variabel motivasi kerja memiliki nilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian dan pembahasan, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dan secara simultan Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tentunya ada faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen. Bagi perusahaan disarankan untuk selalu meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik dan adil dalam memotivasi kerja karyawan agar dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan dan peningkatan produktivitas perusahaan.

REFERENASI

- [1] Astragraphia.co.id." *Sekilas Astragraphia*", <https://www.astragraphia.co.id>, diakses, 11 Juni 2023.
- [2] Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–205.
- [3] Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- [4] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi* (Cetakan 1). Alfabeta.
- [5] Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan* (Cetakan 12). Remaja Rosdakarya.
- [6] Fauzi, B., Sumber, M., Manusia, D., Ibnu, U., & Bogor, K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Rekam Medik RSUD Cibinong*. 05(02).
- [7] Ghofur, R. A. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kinerja BPR Syari'ah*. IDEA Press Yogyakarta.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [8] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2763–2768. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1163/886>
- [10] Handoko, H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- [12] Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33.
- [13] Hidayat, R. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima. 10, 425–438. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- [14] Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Cetakan 1). Ahlimedia.
- [15] Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696.
- [16] Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Edisi 1). Rajawali Pers.
- [17] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan 2). PT Raja Grafindo Persada.
- [18] Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 17(1), 33–48.
- [19] Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai* (D. Wardiah & D. Nuzulia (eds.); Cetakan 1). CV. Amanah.
- [20] Maaruf, T., Yantu, I., Mahmud, M., Panigoro, M., & Sudirman. (2023). Pengaruh Pelayanan Aparat Kelurahan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic and Business Education*, 1(1), 178–185.
- [21] Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106–121.
- [22] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosda Karya.
- [23] Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- [24] Octaviani, D., & Pratama, V. (2021). Keputusan Pembelian Online Melalui Situs Jual Beli Lazada Terhadap Perilaku Konsumtif Masyarakat Pontianak Kalimantan Barat. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 7(1). <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/133%0Ahttps://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibriu>



m/article/view/133/117

- [25] Olla, T. S. O., & Andriyani, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(2), 259–272.
- [26] Peter G. Northouse. (2013). *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik Edisi Keenam* (6th ed.). Penerbit Indeks.
- [27] Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. CV. Qiara Media Partner.
- [28] Rivai, V. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Ed. 1. Cet. 2.). Raja Grafindo Persada.
- [29] Rivai, V., & Sagala J, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 3). PT Raja Grafindo Persada.
- [30] Robbins P, S., & Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- [31] Saputri, D., Adrian, A., & Frederick, H. W. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KELOLA KARYA BERSAMA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 4(1), 42-58.
- [32] Sholikhah, A. (2016). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *Komunikasi Islam*, 10(2), 1–21.
- [33] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 22). Bumi Aksara.
- [34] Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- [35] Siregar, S. (2018). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian : Dilengkapi perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 / Syofian Siregar* (Cet. 6). Raja Grafindo Persada.
- [36] Soekarso. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Erlangga.
- [37] Sudjana. (2013). *Metoda Statistika*. Tarsito.
- [38] Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(01), 34–47.
- [39] Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- [40] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [41] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Ed.2). Alfabeta.
- [42] Suharsimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan 14). PT.Rineka Cipta.
- [43] Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran: Konsep, Strategi, dan Kasus* (Cetakan 2). Center of Academic Publishing Service.
- [44] Supardi. (2013). *Kinerja guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- [45] Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen* (Cetakan 18). Rajawali Pers.
- [46] Usman, H., & Akbar, P. S. (2020). *Pengantar Statistika : Cara Mudah Memahami Statistika (Edisi 3)* (Cetakan 1). Bumi Aksara.
- [47] Widiarsa, J., Wayan Eka Sudarmawan, I., & Andi Wardana, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*,



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

02(2), 540–552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2>

[48] Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ed.1 Cet.2). Pustaka Pelajar.

[49] Yanti, R., Fikri, K., Nofirda, F. A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Riau, U. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.

[50] Yuniarti, R., Irwansyah, R., Riswadi, P., & Hasyim, M. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis: Vol. Cet. 1* (E. Jaelani (ed.); Cetakan 1). Widina Bhakti Persada.

[51] Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed. 1, Cet). Rajawali Pers.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i1.1374

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).