

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MIDI UTAMA TBK BRANCH PALU**

**Nurhidayah<sup>1</sup>, Syamsuddin. R<sup>2</sup>, Fadilah Ahmadali<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido  
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu  
Sulawesi Tengah

Email: [amallxh12@gmail.com](mailto:amallxh12@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Branch Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat diskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan dari sejumlah responden sampel ditetapkan menggunakan rumus Yamane. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *stratified proporsional random sampling*. Data dikumpulkan dengan cara menyebar angket/kuisisioner kepada responden sampel, observasi, wawancara, dan teknik dokumentasi. Metode analisis digunakan analisis diskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, 1) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; 2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Palu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ ; 3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ .

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

## **ABSTRAK**

*This research aims 1) To determine the leadership style, work motivation, and employee performance of PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu, 2) To determine the leadership style and work motivation simultaneously and significantly affect the performance of employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. 3) To determine the leadership style has a partial and significant effect on employee performance of PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu; 4) To determine work motivation has a partial and significant effect on employee performance of PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. This type of research is quantitative research with verification method. Data analysis techniques in this study are observation, questionnaires, literature studies, and literature studies. The results of this study indicate that 1) leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu with a significance value of  $0.000 < 0.05$ ; 2) leadership style partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Palu with a significance value of  $0.034 < 0.05$ ; 3) work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu with a significance value of  $0.013 < 0.05$ .*

*Key Words : Leadership style, work motivation, and employee performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Pesaing setiap perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya seoptimal mungkin, artinya mampu membangun keunggulan kompetitif dengan mengelola dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dengan baik dan efisien.<sup>1</sup> Karyawan merupakan salah satu jenis sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang mengelola tenaga kerjanya dengan baik akan mendapatkan keuntungan dalam beberapa hal, seperti pencapaian tujuan dan sasarnya, pencapaian target keuangan tertentu, dan peningkatan pangsa pasar dibandingkan pesaing. Namun kepemimpinan dan

---

<sup>1</sup> Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen). <https://doi.org/10.31289/Jkbm.V5i1.1790>

pengawasan yang tidak memadai oleh perusahaan akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Mencapai kinerja puncak adalah sebuah proses di mana kepemimpinan sangatlah penting. Ketika pemimpin perusahaan dapat menyatukan pendapat dan persepsi karyawannya, menumbuhkan loyalitas dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya, menawarkan insentif, nasihat, dan arahan, serta menumbuhkan koordinasi kerja yang efektif dengan bawahannya.<sup>2</sup>

Kepemimpinan adalah hubungan yang terjalin dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin.<sup>3</sup> Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karyawan Pertiwi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Motivasi adalah aspek lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena karyawan perlu mencapai sesuatu untuk perusahaan mereka, termasuk berjuang untuk mencapai tujuan dan bertahan hidup. Akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi jika anggota staf kurang antusias terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Untuk mencapai hal ini, mempekerjakan pekerja yang dianggap paling memenuhi syarat hanyalah salah satu langkah dalam mencapai tujuan; yang lain secara konsisten menawarkan motivasi dan membina lingkungan

---

<sup>2</sup> Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*. <https://doi.org/10.46799/>

<sup>3</sup> Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Focus*. <https://doi.org/10.37010/Fcs.V2i1.291>

yang dapat meningkatkan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka di perusahaan.

Karena motivasi merupakan salah satu unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, maka secara umum motivasi dapat dipahami sebagai komponen yang menentukan perilaku seseorang.<sup>4</sup> Kinerja karyawan adalah sesuatu yang harus ditanggapi dengan serius oleh dunia usaha karena hal ini berdampak langsung pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kemajuannya agar dapat berkembang di pasar global yang terus berubah dan tidak dapat diprediksi.

Salah satu jenis ritel yang saat ini berkembang pesat dan menjual kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Bisnis-bisnis ini mengutamakan kepraktisan dan kecepatan yang dapat didukung dengan cepat, serta menawarkan kemudahan karena lokasinya yang mudah dijangkau. rumah dengan sistem swalayan di mana klien mengambil sendiri barangnya tanpa menunggu bantuan, termasuk kebutuhan sehari-hari.

PT. Midi Utama Indonesia, Tbk., juga dikenal sebagai Alfamidi, adalah perusahaan ritel di Indonesia yang didirikan pada tanggal 28 Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah bergerak di bidang ritel sejak tahun 1960-an. PT Midimart Utama adalah nama awal perusahaan, dan gerai pertamanya bernama "Alfamidi" berada di Jl. Garuda, Jakarta Pusat. Hingga saat ini, bisnis ini memiliki tiga gerai berbeda: Lawson, Alfamidi, dan Alfaexpress. Alfamidi dirancang untuk memenuhi kebutuhan konsumen untuk berbelanja di toko terdekat setiap minggunya. Alfamidi memiliki luas 200–400 meter persegi dan dibangun dengan

---

<sup>4</sup> Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5067>

konsep mini supermarket. Yang membuat gerai ini unik dibandingkan kompetitornya adalah menawarkan pilihan makanan segar, daging olahan, dan makanan beku yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Laju pertumbuhan toko dari tahun ke tahun secara keseluruhan selalu menunjukkan hasil yang positif. Sumber Daya Manusia (SDM) PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu menjadi bagian penting dalam kesuksesan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Suatu perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kualitas setiap aspek lingkungan kerja dan kinerja karyawannya. PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu menilai kinerja pegawai melalui penilaian kedisiplinan, ketaatan terhadap perintah, dan terutama kehadiran dan ketepatan waktu mulai bekerja. Ketidaktertanggungjawab pegawai berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tahunan merupakan permasalahan yang sering terjadi.<sup>5</sup>

Hasil dari wawancara peneliti menunjukkan bahwa anggota staf masih belum cukup berkolaborasi. Menurut kepala bagian sumber daya manusia, pekerja seringkali bersifat individualistis. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, pemimpin harus meningkatkan kinerja staf, yang menimbulkan masalah. Selain itu, PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu mengalami permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Penyebab utama menurunnya motivasi kerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu terjadi pergantian kepala departemen setiap 4 Akibatnya, peraturan kepala departemen yang baru membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga mempengaruhi

---

<sup>5</sup> Rohmat. (2013). Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan. Yogyakarta: Cipta Media Aksara

motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun hal lain yang menjadi kendala menurunnya kinerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Palu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala departemen yang sewenang-sewenang menugaskan karyawan diluar jam kerja perusahaan.

Selain beberapa GAP atau perbandingan hasil yang diperoleh pada penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, misalnya penelitian Inna Nisawati Mardiani dan Yon Darwin Sepdiana yang tidak menemukan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, serta penelitian dari Hamidi. yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai - penjelasan yang diberikan di atas dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini.<sup>6</sup> Bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, namun penelitian Syahidin, S. menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Variasi ini dapat menjadi landasan bagi penyelidikan penulis mengenai pengaruh faktor-faktor seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.<sup>7</sup>

Peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan karena banyak temuan penelitian empiris yang menghubungkan keduanya. Namun hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan sehingga membuat hubungan tersebut menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Gaya**

---

<sup>6</sup> Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Center Of Economic

<sup>7</sup> Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

## **Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu”.**

### **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu ?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu?

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu fenomena, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual berkaitan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.<sup>8</sup> Sedangkan penelitian verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis statistic inperensial dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.<sup>9</sup>

Penarikan sampel menggunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* yaitu penetapan sejumlah sampel dari anggota populasi pada masing-masing strata atau kelompok populasi secara

---

<sup>8</sup> Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

<sup>9</sup> Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

proporsional yang kemudian ditarik dan dipilih secara acak atau random. dalam teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak berdasarkan proporsi pada setiap strata atau kelompok populasi yang ada., dengan formulasi sebagai berikut:

$$n_{1-n} = \frac{N_{1-n}}{N} \times n$$

## D. PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

#### a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 58 responden yang bekerja di PT.<sup>10</sup> Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan indicator-indikator variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel X<sub>1</sub> sebagai berikut:

**TABEL 12**

#### DISTRIBUSI FREKUENSI GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	Total Skor	Mean
		SS/5		S/4		RR/3		TS/2		STS/1				
1	P1	16	27,6	36	62,1	6	10,3	0	0,0	0	0,0	58	242	4,17
2	P2	14	24,1	40	69,0	4	6,9	0	0,0	0	0,0	58	242	4,17
3	P3	17	29,3	37	63,8	4	6,9	0	0,0	0	0,0	58	245	4,22
4	P4	22	37,9	32	55,2	4	6,9	0	0,0	0	0,0	58	250	4,31
5	P5	17	29,3	41	70,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	249	4,29
6	P6	22	37,9	35	60,3	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	253	4,36
7	P7	18	31,0	38	65,5	2	3,4	0	0,0	0	0,0	58	248	4,27
8	P8	15	25,9	35	60,3	8	13,8	0	0,0	0	0,0	58	239	4,12
9	P9	19	32,8	34	58,6	5	8,6	0	0,0	0	0,0	58	246	4,24
10	P10	20	34,5	30	51,7	8	13,8	0	0,0	0	0,0	58	244	4,20
11	P11	22	37,9	28	48,3	8	13,8	0	0,0	0	0,0	58	246	4,24
12	P12	28	48,3	26	44,8	4	6,9	0	0,0	0	0,0	58	256	4,41
Mean Variabel Gaya Kepemimpinan													4,25	

Sumber: Kuisisioner, Data diolah peneliti,2024

<sup>10</sup> Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Focus. <https://doi.org/10.37010/Fcs.V2i1.291>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata mean variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,25 dengan kategori sangat baik, menurut kriteria yang dikemukakan oleh (Ridwan, 2018:65). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu dinilai sangat baik oleh 58 responden sampel karyawan yang bekerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu. Hal yang sama ditunjukkan pula indikator-indikator gaya kepemimpinan yang memperlihatkan nilai rata-rata baik dan sangat baik. Nilai mean tertinggi pada indikator ke duabelas yang menyatakan pimpinan PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu “memberikan penghargaan apabila karyawan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 4,41 kategori sangat baik. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke delapan yang menyatakan “masih ada pimpinan tidak memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan pada saat bekerja”, dengan nilai mean sebesar 4,12 kategori baik.<sup>11</sup>

#### **b. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 58 responden yang bekerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan indikator-indikator variabel motivasi kerja sebagai variabel X<sub>2</sub> sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>

**TABEL 13**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	Total Skor	Mean
		SS/5		S/4		RR/3		TS/2		STS/1				
1	P13	13	22,4	37	63,8	8	13,8	0	0,0	0	0,0	58	237	4,08
2	P14	19	32,8	37	63,8	2	3,4	0	0,0	0	0,0	58	249	4,29
3	P15	27	46,6	31	53,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	259	4,46
4	P16	36	62,1	21	36,2	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	267	4,60
5	P17	27	46,6	31	53,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	259	4,46
6	P18	24	41,4	33	56,9	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	255	4,39
7	P19	22	37,9	34	58,6	2	3,4	0	0,0	0	0,0	58	252	4,34
Mean Variabel Motivasi Kerja														4,37

Sumber : Kuisisioner, Data diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata mean variabel motivasi kerja sebesar 4,37 dengan kategori sangat baik, menurut kriteria yang dikemukakan oleh (Ridwan, 2018:65). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu dinilai sangat baik/sangat tinggi. Kondisi ini juga diperlihatkan oleh setiap nilai mean indikator pada item pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai mean kategori baik/tinggi dan sangat baik/sangat tinggi. Nilai mean tertinggi pada pernyataan ke empat yang menyatakan “fasilitas kerja serta sarana dan prasarana mendukung dalam penyelesaian pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 4,60 kategori sangat baik/sangat tinggi. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pertama yang menyatakan “upah karyawan yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan merasa termotivasi dengan nilai mean sebesar 4,08 kategori baik/tinggi.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Fadillah, Nita, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. e-Journal Administrasi Bisnis. Vol. 5(1): 79-92.

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 58 responden yang bekerja di PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan indicator-indikator variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y sebagai berikut:

**TABEL 14**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	Total Skor	Mean
		SS/5		S/4		RR/3		TS/2		STS/1				
1	P20	30	51,7	25	43,1	3	5,2	0	0,0	0	0,0	58	259	4,46
2	P21	25	43,1	32	55,2	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	256	4,41
3	P22	20	34,5	37	63,8	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	251	4,32
4	P23	19	32,8	38	65,5	1	1,7	0	0,0	0	0,0	58	254	4,37
5	P24	20	34,5	31	53,4	7	12,1	0	0,0	0	0,0	58	245	4,22
6	P25	23	39,7	32	55,2	3	5,2	0	0,0	0	0,0	58	252	4,34
Mean Variabel Kinerja Karyawan													4,35	

Sumber : Kuisisioner, Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata mean variabel kinerja karyawan sebesar 4,35 dengan kategori sangat baik, sesuai kriteria yang dikemukakan oleh (Ridwan, 2018:65). Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu mampu diselesaikan dengan sangat baik. Kondisi ini juga diperlihatkan oleh tiap nilai mean indikator pada item pernyataan dalam kuesioner yang rata-rata memiliki kategori baik dan sangat baik.<sup>13</sup> Nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yang menyatakan “terampil dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan”, dengan nilai mean sebesar 4,46 kategori sangat baik. Sedangkan untuk nilai mean terendah pada pernyataan ke lima yang menyatakan bahwa “saya menjalin dan menjaga

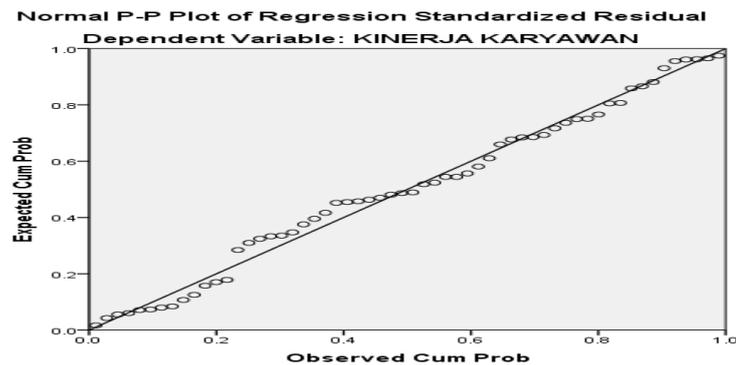
<sup>13</sup> Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

komunikasi secara baik dengan pimpinan.”, dengan nilai mean 4,22 dengan kategori baik.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal.



Data yang mempunyai distribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Distribusi data juga bisa dilihat dari gambar persebaran data dengan garis diagonal *P-P plot of regression standardized residual* sebagai berikut:

Dari gambar diatas terlihat bahwa gambar probabilitas normal mendekati garis lurus diagonal, maka sebaran data dapat dijelaskan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji muotikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari

multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance 0,1. Berikut dibawah ini hasil uji multikolinearitas:

**TABEL 17**  
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,689	1,451
	Motivasi Kerja	0,689	1,451

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan nilai 1,052. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai *tolerance* gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah 0,950. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan addanya multikolinearitas adalah *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tida ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1.<sup>14</sup>

### c. Hasil Uji Heterokedastisitas

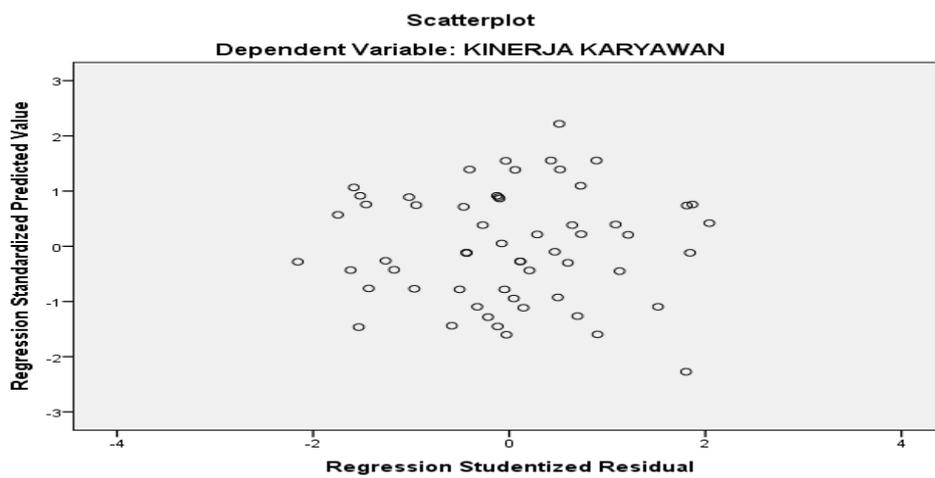
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (distrubance error) mempunyai varians konstan. Menurut Imam Ghozali sebagai berikut:<sup>15</sup> Untuk

<sup>14</sup> George, J.M., dan Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4thed). New Jersey: Upper Saddle River.

<sup>15</sup> Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of Jsa.Vli3.66*

menguji asumsi ini dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan variabel bebas (SRESID) dengan residualnya.

**GAMBAR 4**  
**GRAFIK SCATTERPLOT**



Gambar diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.<sup>16</sup>

#### **d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis ini, dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen dianggap terdapat hubungan linear.<sup>17</sup> Regresi berganda merupakan semua alat yang menganalisis tentang keterkaitan

<sup>16</sup> Ihsan, M. . (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

<sup>17</sup> Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini juga perhitungan statistik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Untuk lebih jelasnya olahan data tersebut dapat di lihat pada Tabel berikut ini:

**TABEL 18**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk		
		Koefisien Regresi	Uji t	Sig t
1	Konstanta	9,069		
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,188	2,169	0,034
3	Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	0,330	2,567	0,013
<i>Multiple R</i>		= 0,562	F-hitung	= 12,698
<i>R Square</i>		= 0,316	F-tabel	= 3,16
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,291	t-tabel	=
2,00172				
$\alpha = 0,05$			Sig F	= 0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Kuisisioner, Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel 18 perhitungan diatas dengan menggunakan program *software* statistik SPSS versi 21, maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,069 + 0,188X_1 + 0,330X_2$$

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 9,069, berarti jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan bernilai (0) atau dianggap tetap, maka kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Palu sebesar 9,069.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Handoko, H. (2008). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- b. Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,188 menunjukkan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. Berarti apabila gaya kepemimpinan dipersepsi baik oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi karyawan atas gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,330 dengan arah positif, berarti motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk *Branch* Palu. Hal ini, menunjukkan apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,330. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.<sup>19</sup>
- e. Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independent terhadap variable dependen. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji korelasi (R) dan hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) disajikan dalam table berikut:

---

<sup>19</sup> Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbn* (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen). <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V5i1.1790>

**TABEL 19**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.291	2.32416
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X <sub>2</sub> ), GAYA KEPEMIMPINAN (X <sub>1</sub> )				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)				

*Sumber: Kuisisioner, Data diolah peneliti, 2024.*

Dari tabel 19 di atas diketahui bahwa nilai R = 0,562 atau 56,2%, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai keertan hubungan yang sedang. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>). Tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> ebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yakni Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh atau kontribusi secara bersama-sama sebesar 31,6% terhadap kinerja karyawan (Y), sisanya 68,4 % di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.<sup>20</sup>

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesai Tbk Branch Palu. Hasil penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua pernyataan dari

---

<sup>20</sup> Kartika, R. D., & Gotama, K. Y. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort. Jurnal Daya Saing. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.V8i3.976>

variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket dari variabel maka kembali dilakukan uji reliabilitas yang terbukti bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari rtabel. Untuk melihat pengaruh masing – masing variabel ( $X$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan dapat di jelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu**

Hipotesis pertama pada penelitian ini yang diterima bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Branch Palu. Sehingga dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005 yaitu sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat di simpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori – teori yang di kemukakan oleh para ahli, Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R.” <https://doi.org/10.32529/Jim.V4i2.493>

Sedangkan Motivasi Kerja Menurut Wibowo menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai sehingga timbul rasa semangat dari dalam diri.<sup>22</sup> Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya.<sup>23</sup> Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Dan nilai R square (R<sup>2</sup>) 0,316 atau 31,6%, maka Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 31,6% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 68,4 % di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.<sup>24</sup>

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu**

Hipotesis kedua pada penelitian ini yang diterima bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Branch Palu. Sehingga dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005 yaitu sebesar ( $0,035 < 0,05$ ) maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. Hasil

---

<sup>22</sup> Wijayanto, W. 2019. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Penelitian Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V8i1.38281>

<sup>23</sup> Nugroho, M. A. S. (2006). *Kewirausahaan Berbasis Spriritual*. Yogyakarta: Kayon

<sup>24</sup> Alma, Buchari. (2008). *Kewirausahaan Untuk Umum dan Mahasiswa*. Bandung: Alfabeta.

penelitian tersebut sesuai dengan teori – teori yang di kemukakan oleh para ahli.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.<sup>25</sup> Bangun mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.<sup>26</sup>

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu. Tergolong sangat baik.
2. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu.

---

<sup>25</sup> Pardiman, & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Driver Pt Go-Jek Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.

<sup>26</sup> Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.

## **F. SARAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disjukkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan: untuk meningkatkan kinerja karyawan *office* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu, disarankan
  - a. Pimpinan perlu mencari Solusi yang tepat bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, memberikan penjelasan dan bimbingan cara-cara mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar, dan selalu mengingatkan tentang aturan-aturan Perusahaan
  - b. Dalam upaya motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya yang bekerja di bagian *office* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Palu, maka pimpinan perlu memperhatikan untuk melakukan penyesuaian upah, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan.
2. Bagi karyawan: agar dapat meningkatkan kinerjanya perlu meningkatkan komunikasi dengan pimpinan dan terus menjalin hubungan kerjasama dan dengan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alma, Buchari. (2008). Kewirausahaan Untuk Umum dan Mahasiswa. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*. <https://doi.org/10.46799/>
- Daryanto, M. (2011). Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Focus*. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Fadillah, Nita, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 5(1): 79-92.
- George, J.M., dan Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior (4th ed)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrullah, Kamidin, M., Fitriani, & Asad, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic*
- Ihsan, M. . (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

## Kinerja

Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of

Jsa.V1i3.66

Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i6.1625>

Kartika, R. D., & Gotama, K. Y. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort. Jurnal Daya Saing. <https://doi.org/10.35446/Dayasaing.V8i3.976>

Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R.” <https://doi.org/10.32529/Jim.V4i2.493>

Leadership and Culture of the Organization Effect on Employee Performance. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 1-10.\

Makawimbang, H. J. (2013). Supervisi Klinis. Bandung: CV. Alfabeta.

Margareth, H. (2017). No Title *قرط سيردت ةغلا تيبرعلا*. Экономика Региона, 32.

Nugroho, M. A. S. (2006). Kewirausahaan Berbasis Spriritual. Yogyakarta: Kayon

Onika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara/Febri Onika/26180518/Pembimbing: Ponco Priyantono.

Pardiman, & Abs, M. K. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan

Pengembangan Terhadap Kinerja Driver Pt Go-Jek Malang.  
Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.

Pradana, Mahir. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No.1: 24-39.

Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5067>

Rohmat. (2013). Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan. Yogyakarta: Cipta Media Aksara

Santoso, S. (2010). Mastering SPSS 18. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Soekarso, I.P. (2015). Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis. Jakarta: Erlangga.

Students Journal. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.546>

Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D Bandung: IKAPI

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung

Supardi. (2013). Kinerja guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.  
Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9.

Thoha, M. (2013). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Uno, H. B. (2009). Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.

Wijayanto, W. 2019. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Dan Komitmen Organisasional (Studi Penelitian Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat Cabang Flamboyan, Pontianak). *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*. <https://doi.org/10.26418/Ejme.V8i1.38281>

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.