

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. HONORIS INDUSTRY**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN**



**ERIC ARMANDA DWI PUTRA  
NPM 19200079**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2025**

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Honoris Industry

<sup>1\*)Eric Armanda Dwi Putra dan <sup>2)Dahlia</sup></sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[ericarmandap@gmail.com](mailto:ericarmandap@gmail.com)

\*corresponding author

Received:

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honoris Industry. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan tingkat produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan perusahaan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif serta tingkat motivasi kerja karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Honoris Industry dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta analisis koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,1%, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta menjadi teladan bagi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta peningkatan motivasi kerja.

PT Honoris Industry merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen plastik dan teknologi LED lighting. Tingginya tuntutan produksi menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Namun, berdasarkan hasil pra-survei terhadap karyawan departemen LHE, ditemukan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian ragu-ragu hingga tidak setuju terhadap beberapa indikator gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan serta tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honoris Industry”**.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Honoris Industry?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Honoris Industry?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Honoris Industry?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan.

## **Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk:

1. Bagi Akademi.  
Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Peneliti.  
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
3. Bagi Perusahaan.  
Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan digunakan perusahaan sebagai sumber informasi mengenai manfaat pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Karyawan.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan bawahan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam menggerakkan sumber daya manusia serta menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Putra (2018), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sementara itu, Dwiyanti (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku pemimpin yang dirancang untuk mengarahkan dan memaksimalkan kinerja bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, Fahmi (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara atau strategi yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut indikator gaya kepemimpinan yang dikutip dari menurut Kartono (2017:34):

1. Kemampuan mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

### **Motivasi Kerja**

Kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, fokus, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sementara itu, Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Winardi (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasil dari proses internal dan eksternal yang menimbulkan semangat serta antusiasme individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja Menurut Afandi (2018:26) membagi indikator pada dimensi pengurangan masing-masing yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Balas jasa, merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik berupa finansial maupun non-finansial.
2. Kondisi kerja, berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas karyawan.
3. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang membantu kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan.
5. Pengakuan dari atasan berupa apresiasi atau penilaian atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Devianes dan Adi (2022), kinerja merupakan hasil keberhasilan seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Indrasari (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil usaha yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Sementara itu, Pusparani (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai bentuk prestasi kerja dalam organisasi. Mangkunegara (2020) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan mencapai hasil kerja secara maksimal sesuai tujuan organisasi.
5. Kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengambil inisiatif serta menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data guna mencapai tujuan penelitian tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari responden.

Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau kondisi yang terjadi berdasarkan data yang dikumpulkan tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Honoris Industry untuk mengetahui gambaran mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosional. Motivasi kerja diukur melalui indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen LHE-LED PT Honoris Industry yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disebarikan secara langsung kepada karyawan PT Honoris Industry melalui Google Form untuk memperoleh informasi terkait variabel yang diteliti.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang bersifat tertutup, di mana sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan jenjang nilai dari 1-5, dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Tabel 1.  
Bobot Nilai Kuesioner

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PT Honoris Industry sebanyak 59 responden, dengan karakteristik profil responden sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Responden Penelitian**

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	28	47,46
Perempuan	31	52,54
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>		
17 Tahun - 24 Tahun	6	10,17
25 Tahun - 34 Tahun	41	69,49
35 Tahun - 49 Tahun	9	15,25
50 Tahun - 60 Tahun	3	5,08
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMP Sederajat	0	0
SMA Sederajat	32	54,24
Diploma	1	1,69
Sarjana	24	40,68
Magister	2	3,39
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>		
1 Tahun - 5 Tahun	8	13,56
6 Tahun - 10 Tahun	33	55,93
11 Tahun - 15 Tahun	6	10,17
16 Tahun - 18 Tahun	7	11,86
19 Tahun - 20 Tahun	5	8,47
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2025

### Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 59 responden. Hasil nilai rhitung kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel. Nilai rtabel didapatkan pada signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus  $n - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ) maka didapat rtabel sebesar 0,361. Berdasarkan tabel di bawah dapat dilihat semua nilai rhitung dari semua variabel lebih besar dari rtabel dengan demikian semua pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
X1 Indikator 1	0,584	0,361	Valid
X1 Indikator 2	0,448	0,361	Valid
X1 Indikator 3	0,687	0,361	Valid
X1 Indikator 4	0,460	0,361	Valid
X1 Indikator 5	0,459	0,361	Valid
X1 Indikator 6	0,543	0,361	Valid
X1 Indikator 7	0,619	0,361	Valid

X1 Indikator 8	0,481	0,36	Valid
X1 Indikator 9	0,490	0,361	Valid
X1 Indikator 10	0,541	0,361	Valid
X1 Indikator 11	0,694	0,361	Valid
X1 Indikator 12	0,494	0,361	Valid

<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
X2 Indikator 1	0,460	0,361	Valid
X2 Indikator 2	0,466	0,361	Valid
X2 Indikator 3	0,439	0,361	Valid
X2 Indikator 4	0,458	0,361	Valid
X2 Indikator 5	0,697	0,361	Valid
X2 Indikator 6	0,425	0,361	Valid
X2 Indikator 7	0,707	0,361	Valid
X2 Indikator 8	0,668	0,361	Valid
X2 Indikator 9	0,747	0,361	Valid
X2 Indikator 10	0,461	0,361	Valid
X2 Indikator 11	0,515	0,361	Valid
X2 Indikator 12	0,407	0,361	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y Indikator 1	0,630	0,361	Valid
Y Indikator 2	0,481	0,361	Valid
Y Indikator 3	0,658	0,361	Valid
Y Indikator 4	0,405	0,361	Valid
Y Indikator 5	0,719	0,361	Valid
Y Indikator 6	0,764	0,361	Valid
Y Indikator 7	0,401	0,361	Valid
Y Indikator 8	0,615	0,361	Valid
Y Indikator 9	0,615	0,361	Valid
Y Indikator 10	0,459	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukurannya dapat dipercaya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach di ukur berdasarkan skala Cronbach 0 sampai 1.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	12

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,772 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	12

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,767 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,765	10

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,765 hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

### Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linieritas, dan Uji Heterokodastisitas.

**Tabel 7.**  
**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dengan demikian maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.
Uji Multikolinearitas	Berdasarkan hasil ouput, semua nilai tolerance variabel independent > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 yang mengindikasikan tidak terjadi Multikolinearitas karena dari hasil toleransi nya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF nya lebih kecil dari 10,00 sehingga data tidak terjadi masalah atau gejala multikolinearitas.
Uji Linieritas	Berdasarkan hasil uji linearitas, baik variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) maupun Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang linear dengan Keterikatan Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi <i>Deviation from Linearity</i> masing-masing sebesar 0,924 dan 0,149 yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dan variabe independen.
Uji Heterokodastisitas	Berdasarkan hasil uji Heterokodastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Karena pada gambar tersebut tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu serta titik - titik menyebar secara acak.

Sumber: Data diolah, 2025

### Analisis Korelasi

Uji korelasi adalah cara yang digunakan untuk menentukan keeratan hubungan antara dua atau lebih variabel berbeda yang digambarkan dengan ukuran koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua atau lebih variabel.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Korelasi**

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.590**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	59	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.590**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	59	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	59	59	59

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

Sumber: Data diolah, 2025

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan jenis hubungannya masing – masing negatif atau positif.

**Tabel 9.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.214	3.212		2.869	.006
	Gaya Kepemimpinan	.285	.082	.365	3.486	.001
	Motivasi Kerja	.350	.073	.502	4.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 9,214 + 0,285 X_1 + 0,350 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,214 artinya bila besarnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap konstan (nilainya tetap) maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 9,214 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bertanda positif sebesar 0,285 jika ada peningkatan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bertanda positif sebesar 0,350 jika ada peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien 0,350.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial).

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,052	1,672	0,000	H0 Ditolak H1 Diterima
Motivasi Kerja (X2)	4,877	1,672	0,000	H0 Ditolak H2 Diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil ,terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh anatara variabel independen dan varaiabel dependen secara silmutan.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.759	2	267.379	42.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	355.411	56	6.347		
	Total	890.169	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, nilai F-value sebesar 42,129 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan.

### Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 12.**  
**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	.788 <sup>a</sup>	.622	.608	2.386

a.Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b.Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,662 besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja hanya dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh mengenai peningkatan Kinerja Karyawan (Y) melalui Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) di PT Honoris Industry, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Honoris Industry. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang berada di bawah nilai signifikansi yang disyaratkan, yaitu 0,01. Semakin baik nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Honoris Industry. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah nilai signifikansi yang disyaratkan, yaitu 0,01. Semakin baik nilai variabel Motivasi Kerja (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Honoris Industry.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif agar hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan semakin baik.
2. Bagi Perusahaan, juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, kesempatan pengembangan karier, serta pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Bagi Karyawan, disarankan dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama agar kinerja semakin optimal.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kompensasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Adam, Moh Alfian. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafala Publish ing
- Afiola, N. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Agusdwitanti, H., Tambunan, S. M., & Retraningsih. (2015). Kelekatan dan Intimasi pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*.
- Alviyana, Nur Amellya. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). *The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance*. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105–114.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin Ali, I. H. (2020). Sumber Daya Manusia . Suka Bumi: CV.Jejak, anggota IKAPI.
- Creswell, J. W. (2020). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Devianes, M. F., & Adi, A. N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(4), 428–437. Dinaria Br Sembiring. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan

Marelan. Jurnal Manajemen

Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5(1), 33–40.

- Dwiyati, Febri. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 421-433.
- ETRA. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN KERINCI. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 4(1), 1–12.
- Fahlefi, W., & Sulistriani, S. (2021). MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGIDUL D.I. YOGYAKARTA. *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 14(2), 35.
- Fahmi, F. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahrulla, Moh. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero ULP Kepulauan Kangean Kab.Sumenep). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 91-86.
- Febrian, W. D. F. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- futriyani. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Ghozali, I., I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gisca, S. (2020). Tugas-Tugas Pemimpin. Diambil dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/14/090000169/tugas-tugas-pemimpin>. (7 Juli 2024)
- Hafizhah, Inez Zaneta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Buku Seru
- Hamidi, H. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 1–16.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Anwar. (2012). Penjelasan Uji Reliabilitas Instrumen Lengkap. Diambil dari <https://www.statistikian.com/2012/10/reliabilitas-instrumen-dalam-excel.html>. (9 Juli 2024)
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Isnaini. (2024). Analisis Data Deskriptif: Pengertian, Jenis dan Langkah Umum. Diambil dari <https://akademia.co.id/analisis-data-deskriptif-pengertian-jenis-dan-langkah-umum/>. (9 Juli 2024)
- Kartono Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke- 5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal Manajemen*, 1(2).
- Kurniawan, Ronald. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Synnex Metrodata Indonesia. Universitas Tarumanagara Jakarta.
- Langgeng. (2024). Pengertian Koefisien Determinasi. Diambil dari <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-koefisien-determinasi/>. (10 Juli 2024)
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97-105.

- Maidita, R., & Amelia, A. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA. *JURNAL GAMMA-PI*, 3(1), 28–35.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mardiana. I., Nasution S., Noviantoro R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Proasia Broker Insurance Dan Consultants Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1)
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi Revisi). *Remaja Rosdakarya*.
- Negoro, RR,Y,A,S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139.
- Nunung, D., & Fauziya, F. (2024). Peranan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Cinunuk Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 1865– 1876.
- Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nitya Nandha di Bogor. *Ikraith- Ekonomika*, 5(3), 180-188.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Parashakti, R. D. and Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10.
- Pasaribu, M. H. (2021). Penerapan Gaya dan Pendekatan Kepemimpinan untuk Kepemimpinan yang Efektif. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 246–252.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putra, I. G. P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 622-631. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.220>
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., Winarso, W., Nabela, N., ... & Lobang, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202-211.
- Rameka, N., & Priyani, I. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Parlindo. *Economic Reviews Journal*, 3(2).
- Rasyidah, Latifur. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 959-968.
- Riadi, M. (2021). Teori Motivasi - Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis. Diambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/teori-motivasi-pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis.html>. (8 Juli 2024)
- Riadi, M. (2021). Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan. Diambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>. (9 Juli 2024)
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114.
- Rofik, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1), 104–114.
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA*,

1978-1987

- Samosir, R. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Literatus*, 3(1), 44–52.
- Santoso, S. (2021). *Statistik Parametrik dan Non-Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriningsih, M. (2018). Analisis Multikolinearitas dalam Model Regresi. *Jurnal Ilmu Statistik*, 15(2), 123-135.
- Sudjana, N. (2016). *Metode statistika* (8th ed.). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRA ENERGI INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). Motivasi kerja: Perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai. In Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Supersleekr. (2023). 5 Alasan Utama Pentingnya Memberikan Motivasi Kerja pada Karyawan. Diambil dari <https://sleekr.co/blog/pentingnya-motivasi-kerja-karyawan/#:~:text=Alasan%20utama%20pentingnya%20memberikan%20motivasi%20kerja%20karyawan%20di,5%20Mendorong%20Kreativitas%20%20Komitmen%20dan%20Energi%20Karyawan%20.> (8 Juli 2024)
- Sutrisno, E. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Prenadamedia Group.
- Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Thabroni, G. (2022). Kepemimpinan: Pengertian, Unsur, Prinsip, Tingkat & Gaya. Diambil dari <https://serupa.id/kepemimpinan-pengertian-unsur-prinsip-tingkat-gaya/>. (7 Juli 2024)
- Thabroni, G. (2022). Motivasi Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Prinsip & Indikator. Diambil dari <https://serupa.id/motivasi-kerja-pengertian-jenis-faktor-prinsip-indikator/>. (8 Juli 2024)
- Thabroni, Gamal. (2022). Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator & Teori. Diambil dari <https://serupa.id/gaya-kepemimpinan-pengertian-jenis-faktor-indikator-teori/>. (7 Juli 2024)
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Triatna, C. (2016). Perilaku organisasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Veithzal Rivai Zainal, S. M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2018). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Reneka Cipta Wsk.
- G. (2024). Pengertian Uji Asumsi Klasik dan Contoh SPSS. Diambil dari <https://wikielektronika.com/uji-asumsi-klasik/>. (10 Juli 2024).
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37-48.