

## The Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At Bank Rakyat Indonesia Cemara Unit

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara

Egy Rianda <sup>1)</sup>; Hasrul Azwar Hasibuan <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [egy@gmail.com](mailto:egy@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [01 April 2025]

Revised [02 May 2025]

Accepted [05 May 2025]

#### KEYWORDS

Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara dengan jumlah 39 karyawan yang merupakan seluruh staff administrasi PT. Reska Multi Usaha Medan pada tahun 2024. Sampel penelitian sebanyak 39 karyawan yang merupakan seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara pada tahun 2024. Penelitian dilakukan di tahun 2024. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari responden. Pengumpulan data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,395. Nilai t hitung sebesar 4,291 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,364. Nilai t hitung sebesar 4,053 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari F hitung sebesar 85,178 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai R-square sebesar 0,826 atau 82,6%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,826 atau 82,6%.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara. In this study, the population used was all employees of Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara with a total of 39 employees who are all administrative staff of PT. Reska Multi Usaha Medan in 2024. The research sample was 39 employees who were all employees of Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara in 2024. The research was conducted in 2024. This study uses quantitative data processed using the SPSS version 24.0 application with a multiple linear regression model. The data source used is primary data taken directly from respondents. Data collection was collected by distributing questionnaires. The results of the study indicate that the work environment, work discipline and compensation have a positive effect. Leadership style has a positive and significant effect on the performance of Bank BRI Unit Cemara employees. This can be seen from the regression coefficient value of 0.395. The t-value is 4.291 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of Bank BRI Unit Cemara employees. This can be seen from the regression coefficient value of 0.364. The t-value is 4.053 with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. Leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Bank BRI Unit Cemara employees. This can be seen from the F-value of 85.178 with a significant value of 0.000 < 0.05. Based on the results of the determination coefficient test, the R-square value is 0.826 or 82.6%. This means that the ability of leadership style and work motivation in this study is able to explain employee performance by 0.826 or 82.6%.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat

berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Beberapa faktor kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekankan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan lembaga yang dipimpinnya. Permasalahan yang ada di Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara Medan ini adalah pemimpin kurang memberikan dorongan terhadap para karyawan agar bekerja lebih rajin lagi. Kemudian kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga masih ada karyawan yang tidak mencapai target. Disamping itu kurangnya suport atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan karyawan terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan

Untuk memperjelas kajian di atas maka penulis membuat prasurvey kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara. Berikut ini adalah tabel 1.2 yaitu data hasil pra survey mengenai variabel gaya kepemimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara dari hasil pembagian kuesioner pada 20 karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara.

**Tabel 1 Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara 2025**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Sampel	Jumlah Persentase (%)
		Ya	%	Tidak	%		
1	Pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan	14	46.6%	16	53.3%	30	100%
2	Pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan.	13	43.3%	17	56.6%	30	100%
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan	12	40%	18	60%	30	100%
4	Pemimpin selalu membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya.	15	50%	15	50%	30	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga yang mempengaruhi kinerja pegawai atau anggota organisasi yang bersangkutan, motivasi bisa memilih baik buruknya karyawan dalam bekerja. Motivasi yaitu faktor pendorong suatu keadaan dalam setiap dorongan. Seorang pemimpin juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan supaya bekerja lebih baik, karena peran pemimpin yaitu dapat memberikan inspirasi terhadap karyawan supaya kinerjanya berjalan dengan baik.

Pada umumnya, karyawan mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi setiap karyawan sangat

penting untuk kinerja dalam perusahaan, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak mudah untuk diberikan motivasi. Oleh karena itulah tidak heran karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

**Tabel 2 Hasil Prasurvei Motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cemara 2025**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Sampel	Jumlah Persentase (%)
		Ya	%	Tidak	%		
1	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan	18	60%	12	40%	30	100%
2	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja	18	60%	12	40%	30	100%
3	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja	18	60%	12	40%	30	100%
4	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya, karena saya karyawan berprestasi	15	50%	15	50%	30	100%
5	Saya dipuji atas hasil kerja saya yang baik	17	43%	13	57%	30	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil parsurvei bahwa masih ada karyawan yang belum motivasi kerja sehingga masih perlu meningkatkan disiplin kerja. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan dari dalam diri sendiri seperti tidak disiplin masuk kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh faktor ekstern dan intern, faktor ekstern meliputi kurangnya pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau capai target karyawan tidak puas dengan hasil kerja. Sulitnya promosi jabatan di perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja atau biasa disebut *performance*, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Menurut Fahmi (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Aswin Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Asaloei Dkk (2023) kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain atasan, hubungan antar

karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

### **Gaya kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Muyadi (2015), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Lisa Paramita (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Nikmat (2022) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Apriyanto (2020) gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Rahayu dkk (2017) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Syamsiah (2017) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Aulia (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Menurut Wibowo (2016) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Arief Y.H, (2018) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Analisis Deskriptif**

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

### **Analisis Data**

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja karyawan

$X_1$  = gaya kepemimpinan

- $X_2$  = motivasi kerja  
 $\epsilon$  = Error term  
 A. Uji Hipotesis

### Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2013) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test) merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  atau membandingkan angka signifikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau membandingkan dengan  $\alpha=0,05$  atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:

- Apabila probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Apabila probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018) uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ). Rumusan Hipotesis :  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Item	r hitung	r tabel (df=n-2)	Signifikan	Keterangan
GK1	0,629	0,316	0,000	Valid
GK2	0,632	0,316	0,000	Valid
GK3	0,608	0,316	0,000	Valid
GK4	0,675	0,316	0,000	Valid
GK5	0,839	0,316	0,000	Valid
GK6	0,653	0,316	0,000	Valid

GK7	0,711	0,316	0,000	Valid
GK8	0,748	0,316	0,000	Valid
GK9	0,629	0,316	0,000	Valid
GK10	0,629	0,316	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,316 untuk 39 responden ( $df = n-2$ ) yaitu  $39-2=37$  maka  $r$  tabel yang digunakan adalah 37 responden dengan nilai 0,316 yang berarti bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi keseluruhan pertanyaan gaya kepemimpinan yang diuji bernilai lebih kecil  $<$  dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan indikator dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel ( $df=n-2$ )	Signifikan	Keterangan
MK1	0,691	0,316	0,000	Valid
MK2	0,695	0,316	0,000	Valid
MK3	0,829	0,316	0,000	Valid
MK4	0,624	0,316	0,000	Valid
MK5	0,732	0,316	0,000	Valid
MK6	0,794	0,316	0,000	Valid
MK7	0,678	0,316	0,000	Valid
MK8	0,670	0,316	0,000	Valid
MK9	0,643	0,316	0,000	Valid
MK10	0,770	0,316	0,000	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,316 untuk 39 responden ( $df = n-2$ ) yaitu  $39-2=37$  maka  $r$  tabel yang digunakan adalah 37 responden dengan nilai 0,316 yang berarti bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi keseluruhan pertanyaan motivasi kerja yang diuji bernilai lebih kecil  $<$  dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan indikator dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel ( $df=n-2$ )	Signifikan	Keterangan
KK1	0,837	0,316	0,000	Valid
KK2	0,671	0,316	0,000	Valid
KK3	0,619	0,316	0,000	Valid

KK4	0,711	0,316	0,000	Valid
KK5	0,606	0,316	0,000	Valid
KK6	0,694	0,316	0,000	Valid
KK7	0,617	0,316	0,000	Valid
KK8	0,807	0,316	0,000	Valid

Sumbkr: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,316 untuk 39 responden ( $df = n-2$ ) yaitu  $39-2=37$  maka  $r$  tabel yang digunakan adalah 37 responden dengan nilai 0,316 yang berarti bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi keseluruhan pertanyaan kinerja karyawan yang diuji bernilai lebih kecil  $<$  dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan indikator dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

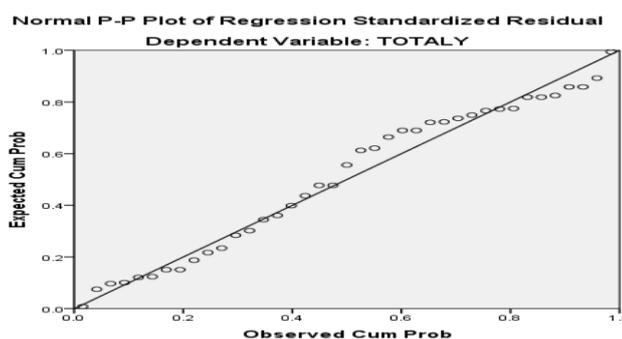
Variabel	Nilai Regresi Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0,775	0,60	Reliabel
Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan ( $Y$ )	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan uji statistik *Probability Plot*. Adapun normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**



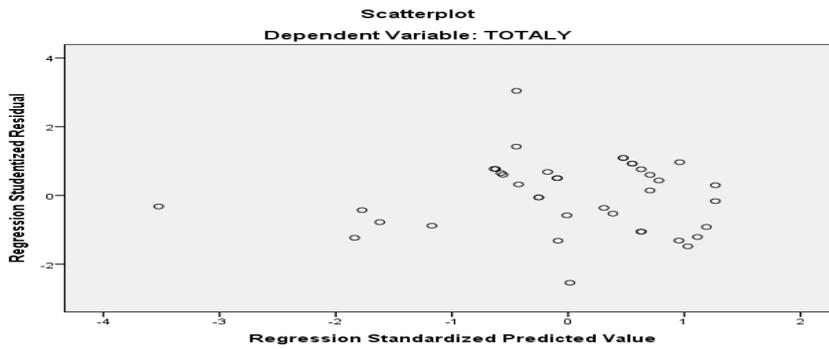
Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan P – Plot diperoleh hasil dimana data telah berdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik – titik yang berada di sepanjang garis diagonal dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

### Uji Heteroskedesitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED.

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu titik sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.367	2.725
.367	2.725

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF yang di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen.

**Hasil Analisis Regresi Linear Bergand**

**Tabel 8 Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.755	2.456		.715	.479
	Gaya kepemimpinan	.395	.092	.493	4.291	.000
	Motivasi kerja	.364	.090	.466	4.053	.000

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.755	2.456		.715	.479
	Gaya kepemimpinan	.395	.092	.493	4.291	.000
	Motivasi kerja	.364	.090	.466	4.053	.000

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Hasil uji parsial (t) dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan t hitung sebesar 4,291 dengan t-tabel df = n-k-1 atau 39-2-1= 36 maka t tabel responden untuk 36 adalah sebesar 1,68. Hal ini berarti t hitung > t tabel atau 2.227>1,68. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja t hitung sebesar 4,053 dengan t-tabel df = n-k-1 atau 39-2-1= 36 maka t tabel responden untuk 36 adalah sebesar 1,68. Hal ini berarti t hitung > t tabel atau 4,053>1,68. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.117	2	429.559	85.178	.000 <sup>b</sup>
	Residual	181.549	36	5.043		
	Total	1040.667	38			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TORALX2, TOTALX1

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.816	2.246

Sumber: Diolah dari SPSS oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,826 atau 82,6%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 0,826 atau 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain selain seperti disiplin kerja, *reward* dan sebagainya.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari berdasarkan hasil uji regresi berganda nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar sebesar 0,395. Kemudian berdasarkan hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan t hitung sebesar 4,291. Hal ini berarti t hitung > t tabel atau 4,291 > 1,68. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Seorang pemimpin berhasil memimpin organisasi, kemudian ditirukan oleh pemimpin lain belum tentu berhasil, karena itu bukanlah karakternya. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Hamidi, H. (2020), penelitian Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023) dan penelitian Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari berdasarkan hasil uji regresi berganda nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,364. Kemudian berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja t hitung sebesar 4,053. Hal ini berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $4,053 > 1,68$ . Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal.

Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023) dan Dumadi, D., Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F bahwa F hitung sebesar 85,178. Hal ini berarti  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $85,178 > 2,86$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberi sebuah inspirasi, merangkul, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan dalam memberikan inspirasi terhadap orang lain adalah unsur tertinggi dari sebuah kepemimpinan. Seorang pemimpin juga harus mempunyai daya tarik tersendiri agar dapat memberi inspirasi bagi orang lain. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam kehidupan berorganisasi perlu adanya dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mau bekerja semaksimal mungkin, dimana adanya komunikasi dan peran serta dari pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pemimpin mengetahui cara memberikan informasi yang tepat kepada anggotanya agar mereka meluangkan waktu guna memperoleh saran-saran dan cara mengatasi masalah yang dihadapi sehingga diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada anggotanya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut bahwa dijelaskan pemimpin harus mengetahui apa dan bagaimana yang diinginkan oleh karyawan sehingga dapat menjadi dorongan bagi anggota untuk mencapai tujuan dari motifnya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Dalimunthe, H. (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,395. Nilai t hitung sebesar 4,291 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,364. Nilai t hitung sebesar 4,053 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Cemara. Hal ini dilihat dari F hitung sebesar 85,178 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .



## Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan total hasil tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan tanggapan terendah diperoleh pada item nomor 6 dengan total 135 yaitu pemimpin saya dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan. sehingga disarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari pemimpin kurang memberikan dorongan terhadap para karyawan agar bekerja lebih rajin lagi. Pemimpin kurang memberikan Arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga masih ada karyawan yang tidak mencapai target. Sehingga disarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang akan mendorong kinerja karyawan
2. Berdasarkan total hasil tanggapan pada variabel motivasi kerja tanggapan terendah berada pada item nomor 1 dengan total 125 yaitu saya menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan sehingga disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan yang tinggi walaupun atasan tidak ada sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini dilihat dari rendahnya motivasi karena gagal memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau mencapai target karyawan tidak puas dengan hasil kerja. Sulitnya promosi jabatan di perusahaan. Sehingga motivasi kerja perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan tanggapan terendah berada pada item nomor 1 dengan total 125 yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar hal ini mengakibatkan menurunnya hasil pencapaian kerja karyawan dari jumlah target yang ditentukan perusahaan sehingga masih perlu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya dukungan atau dukungan serta kurangnya kedekatan emosional pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan perhatian keluhan dan masukan karyawan. Kurangnya pendelegasian yang berwenang dan tugas juga belum optimal sehingga karyawan merasa tidak percaya mampu melaksanakan tugas dan memberi wewenang tersebut. Sehingga perlunya meningkatkan kinerja dengan memebrikan motivasi dan dorongan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Nusa Media.
- Agustine, M. T., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70.
- Anwar, R. A. G., Sahabuddin, R., Idris, A. A., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(2), 367-373.
- Apriyanto, A. (2020). Analisis Kebijakan Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Kerupuk Udang Cap Empat Saudara Kotabaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Bumi Seru.
- Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(2), 197-206.
- Aulia, N. A., Kasran, M., & Haedar, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Telkom Cabang Palopo). *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 4(1).
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Dumadi, D., Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 2(2), 64-77.
- Fahmi, Irham, (2015), Pengantar Manajemen Keuangan, Cetakan Keempat, Bandung : Cv. Alfabeta.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap

- Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Hidayat, W. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV.
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3).
- Julikha, P., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 873-880.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Rajawali. Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindo
- Lisa Paramita, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*. Volume 5 Nomor 3: 6168-6182, ISSN 0000-0000.
- 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.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani SURABAYA. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17-23.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Rahayu dkk (2017:11). (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Rosi, D., Suparman, H. D., & Pdi, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2): *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102-119.
- Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Samsudin, Sadili, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 73-79.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiranti, D., & Noor, M. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Cempaga Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 138-146.
- Zaharuddin, S., & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.