

# Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasrullah<sup>1\*</sup>, Masruhi Kamidin<sup>2</sup>, Fitriani<sup>3</sup>, Ajmal Asad<sup>4</sup>

[hasrullah47@gmail.com](mailto:hasrullah47@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [masruhi.kamidin@umi.ac.id](mailto:masruhi.kamidin@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [fitriani.mdg@umi.ac.id](mailto:fitriani.mdg@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[ajmalasad@umi.ac.id](mailto:ajmalasad@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa di Pangkep. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Bumi Karsa Pangkep dengan membagikan kuesioner kepada 40 responden. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dan uji F dengan jalur bantu SPSS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan masing masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karsa Pangkep.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; Kinerja karyawan; Motivasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban terhadap perusahaan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi rendah akan menghambat pekerjaan yang dilakukan sehingga memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan agar tidak terjadi stres saat melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan di kantor PT. Bumi Karsa masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, diantaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya, bersikap pasif terhadap pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas rutin di kantor. Gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pendekatan perilaku ditunjukkan oleh kepala proyek dalam memimpin jajaran karyawan di kantor PT. Bumi Karsa yang cenderung melakukan penegur secara langsung dihadapan karyawan jika karyawannya tersebut melakukan kekeliruan atau menunjukkan kinerja yang kurang baik didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Tindakan menegur karyawan secara langsung ini disatu sisi dapat membuat karyawan terpacu untuk lebih dapat memperlihatkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di bidang kerjanya masing – masing, namun disisi lain dapat pula membuat karyawan merasa tertekan dengan kondisi kepemimpinan yang ada disebabkan karena karyawan merasa pimpinan cenderung otoriter menunjukkan sikap dalam memimpin.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan pada PT. Bumi Karsa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa di Pangkep”

## Metode Analisis

Metode yang digunakan untuk melakukan pendekatan dalam penulisan ini adalah metode kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Bumi Karsa Pangkep. Waktu penelitian yakni selama dua bulan mulai dari bulan September – Oktober 2021. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala likert.

Dalam penelitian populasi yang digunakan. adalah karyawan PT. Bumi Karsa sebanyak 80 orang. Kemudian diambil sebagai sampel sebanyak 40 Karyawan. Setelah data diperoleh, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 untuk memperoleh beberapa hasil pengujian diantaranya uji statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan Analisis regresi linear berganda (Uji-t, Uji-F, dan Uji Koefisien Determinasi). Variabel yang digunakan terdiri dari Variabel bebas (Motivasi dan Gaya Kepemimpinan dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

## Hasil Penelitian

### Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji Deskriptif Penelitian

	N	Sum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	40	163	4.08	.527
Gaya Kepemimpinan (X2)	40	161	4.01	.503
Kinerja Karyawan (Y)	40	163	4.07	.452
Valid N (listwise)	40			

Variabel motivasi (X1) dengan jumlah data (N) sebanyak 40 responden dan mempunyai rata-rata 4,08 dengan standar deviasinya 0,527. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan jumlah data (N) sebanyak 40 responden dan mempunyai rata-rata 4,01 dengan standar deviasinya 0,503. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah data (N) 40 responden dan mempunyai rata-rata 4,07 dengan standar deviasinya 0,452.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Corrected Item (R Hitung)	R tabel	Keterangan
----------	------	---------------------------	---------	------------

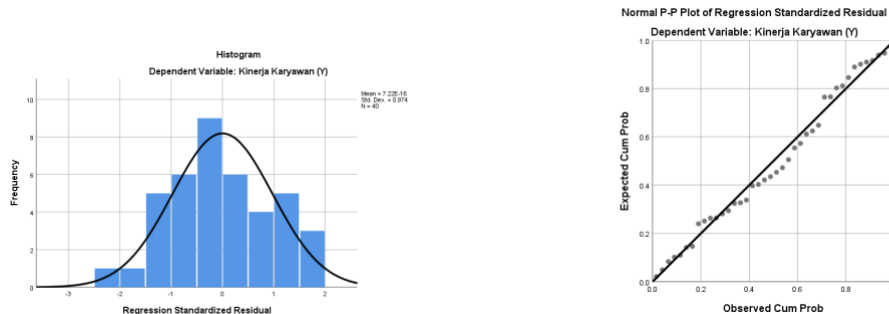
Motivasi	X1.1	0,842	0,325	Valid
	X1.2	0,769		
	X1.3	0,713		
	X1.4	0,774		
	X1.5	0,722		
	X1.6	0,694		
	X1.7	0,842		
	X1.8	0,769		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,735	0,325	Valid
	X2.2	0,859		
	X2.3	0,616		
	X2.4	0,727		
	X2.5	0,725		
	X2.6	0,658		
	X2.7	0,735		
	X2.8	0,859		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,851	0,325	Valid
	Y.2	0,801		
	Y.3	0,525		
	Y.4	0,645		
	Y.5	0,755		
	Y.6	0,750		
	Y.7	0,851		
	Y.8	0,801		
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>		
Motivasi (X1)	0,900			
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,882	Reliabel		
Kinerja Karyawan (Y)	0,887			

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua item valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua item reliable karena Cronbach Alpha  $>$  0,60.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

Hasil pengujian diagram Histogram dan Normal Probability Plot dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan nilai tolerance yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2019). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perencanaan_X1	,990	1,010
Gaya Kepemimpinan (X2)	,990	1,010

Dari hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas karena nilai tolerance untuk semua variabel > 0,1 dan nilai Varians Inflating Factors (VIF) < 10.

### Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.713	.783		2.188	.035
Motivasi (X1)	.264	.127	.308	2.081	.044
Gaya Kepemimpinan (X2)	.318	.133	.353	2.387	.022

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 1,713 + 0,264X1 + 0,318X2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai Konstanta adalah 1,713 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi dan gaya kepemimpinan) bernilai (0), maka variabel dependen (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 1,713. Koefisien regresi motivasi (b1) adalah 0,264 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,264 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b2) adalah 0,318 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,318 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). semakin tinggi gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### Kofesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445a	.198	.155	.41588

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,445 atau 44,5% nilai ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai R Square (R<sup>2</sup>) atau nilai koefisiensi determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R<sup>2</sup>) diantara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti

kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square ( $R^2$ ) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,198 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan kurang mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 19,8% sedangkan sisanya sebesar 80,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kompetensi, lingkungan kerja, kompetensi, pengembangan, mutasi, dan promosi.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.580	2	.790	4.566	.017 <sup>b</sup>
	Residual	6.399	37	.173		
	Total	7.979	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan nilai signifikansi didapat nilai Sig.F sebesar  $0,017 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai F diperoleh nilai Fhitung = 4,566 sedangkan Ftabel pada koordinat 2;37 adalah 3,25. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 7 Uji Simultan (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.713	.783		2.188	.035
1 Motivasi (X1)	.264	.127	.308	2.081	.044
Gaya Kepemimpinan (X2)	.318	.133	.353	2.387	.022

Dasar pengambilan keputusan: Apabila sig < 0,05, maka H0 ditolak dengan H1 diterima; Apabila sig > 0,05, maka H0 diterima dengan H1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel di atas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang akan di jelaskan sebagai berikut:

- o Bahwa variabel motivasi tingkat signifikan sebesar 0,044 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,081 menunjukkan pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- o Bahwa variabel gaya kepemimpinan tingkat signifikan sebesar 0,022 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,387 menunjukkan pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen. Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,** hasil pengujian regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien B untuk variabel motivasi bernilai positif dan dari hasil pengujian hipotesis t (parsial) diperoleh nilai t hitung variabel motivasi > t tabel serta nilai sig < 0,05 sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Veitzhal Rivai dan Ella (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keki Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim 2020 yang memperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,** Hasil pengujian regresi berganda maka diperoleh nilai koefisien B untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif dan dari hasil pengujian hipotesis t (parsial) diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan > t tabel serta nilai sig < 0,05 sehingga variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi gaya



kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina) (2018 : 27). Penelitian ini juga sejalan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Efhendy, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin (2021) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji t menunjukkan bahwa secara individual, baik motivasi maupun gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan hanya dapat menjelaskan sekitar 19,8% dari variasi dalam kinerja karyawan. Sebesar 80,2% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bumi Karsa Pangkep adalah sebagai berikut: Perusahaan sebaiknya menyediakan fasilitas yang memadai dan mendukung bagi karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan baik; Penting untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang baik agar karyawan tetap termotivasi dan kinerja mereka tetap tinggi; Pimpinan perusahaan perlu mengambil keputusan dengan percaya diri agar karyawan juga memiliki kepercayaan kepada pimpinan dan perusahaan; Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah sampel penelitian dan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan PT. Bumi Karsa Pangkep dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

### **Daftar Pustaka**

Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140-147.

Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.

Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan Malayu.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasnawati, H., Sapiri, M., & Ruslan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas lib Selayar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 87-93.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 20-30.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 732-740

Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*, 7(2), 178-192.

Ramlawati (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar*. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.

Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis U M Palembang.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 3-9. PT. Refika Aditama. Bandung.

Suharsimi, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit Prenada Media Group.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen sumber daya Manusia*. Kencana, Jakarta



Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).

Vidianingtyas, R. N. A., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99-110.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

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

Zainal, Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.