



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR CABANG TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA (PERSERO)
SELATAN TANGERANG BRANCH OFFICE***

Elin Yulyani^{1*}, Bambang Purnomo Yanuarso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : elinlinyulyani@gmail.com^{1*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025
Revised : 05-02-2025
Accepted : 07-02-2025
Published: 09-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Branch Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.591 > 1.991)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.0% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.207 > 1.991)$. Leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.127 + 0.441X_1 + 0.386X_2$. The coefficient of determination value is 57.8% while the remaining 42.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(52,800 > 2,720)$.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,591 > 1,991)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,207 > 1,991)$. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,127 + 0,441X_1 + 0,386X_2$. Nilai koefisien



determinasi sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,800 > 2,720)$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja pegawainya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui indikator-indikator yang masih perlu ditingkatkan dan indikator mana yang perlu dipertahankan.

Adapun hasil penilaian kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan Tahun 2019-2023

Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	77,5%	74,2%	78,2%	68,8%	68,7%
2. Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	79,8%	70,8%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan pegawai	100%	84,6%	65,5%	85,7%	83,3%	75,6%
4. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,6%	73,2%	84,6%	68,5%	68,2%
5. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	82,5%	71,6%	83,5%	74,2%	72,3%
Capaian Rata-rata		81,2%	71,1%	82,9%	74,5%	71,5%
Kriteria		Baik	Baik	Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan sesuai target, indikator pengetahuan terkait pekerjaan, Indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan dan indicator tanggung jawab pada pekerjaan, dimana capaian setiap tahunnya fluktuatif

Tabel 1.2
Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan, 2024

Untuk memperoleh data terkait dengan gaya kepemimpinan, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai dengan beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:



Tabel 1.3
Data Gaya Kepemimpinan Berdasar Prasurvey 30 Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Sifat pemimpin	Pimpinan memiliki sifat mau memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan	30	20	66,7%	10	33,3%
2. Motivatif	Pimpinan selalu memberikan motivasi pada bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan sering melibatkan pegawai untuk berdiskusi terkait kebijakan sebelum pengambilan keputusan	30	24	80,0%	6	20,0%
4. Kemampuan komunikasi	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawainya	30	22	73,3%	8	26,7%
5. Inisiatif	Pimpinan mampu memberikan inisiatif dan cara dalam penyelesaian pekerjaan sehingga mampu menumbuhkan semangat pegawai	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata				74,7%	8	24,7%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan pegawai berdasar hasil prasurvey terkait gaya kepemimpinan menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator-indikator tersebut diantaranya:

Untuk indikator “sifat pemimpin” terkait sifat mau memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, bahwa selama ini masih cenderung membiarkan pegawai bekerja sendiri. Kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 pegawai atau 66,7%. Namun masih ada pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 10 pegawai atau 33,3%.

Tabel 1. 4
Perbandingan Jumlah Work Order Periode Tahun 2021-2023 Pada PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan

Tahun	Target Work Order Ikr (Instalasi Kerumah)	Realisasi Pemasangan
2021	35.000 Pemasangan	20.762 Pemasangan
2022	35.000 Pemasangan	20.112 Pemasangan
2023	35.000 Pemasangan	22.100 Pemasangan

Sumber: PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan

Pada tabel 1.4 di atas PT. Cipta Karya Technology yang bergerak di bidang pemasangan internet, berdasarkan data yang diberikan dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 karyawan memiliki



target kerja atau work order instalasi kerumah sebanyak 35.000 pemasangan dan target yang terealisasi hanya sebanyak 20.762 pemasangan, dengan total jumlah teknisi yang ada yaitu kurang lebih 26 - 45 orang terhitung sejak januari-desember 2021. Semakin tinggi target harian yang akan tercapai maka semakin besar pula tingkat realisasi tergetnya. Lalu pada tahun 2022 masih dengan target yang sama yaitu sebesar 35.000 dan mengalami penurunan 5 % dengan total realisasi sebanyak 21,112 dengan total teknisi yang ada pada saat itu sebanyak 30-78 orang teknisi terhitung sejak januari- desember 2022, selanjutnya yaitu pada tahun 2023 dengan total realisasi sebanyak 22,100 dengan total teknisi pada saat itu yaitu sebanyak 68-74 orang teknisi terhitung sejak januari-desember 2023.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020: 361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2021: 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas".

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2021: 110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".



d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu tehnik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan memiliki sifat selalu memberikan bimbingan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas	0,474	0,220	Valid
2	Kesulitan yang dialami bawahan dapat disampaikan dan mendapat umpan balik pimpinan	0,393	0,220	Valid
3	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaannya	0,406	0,220	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada bawahan untuk pencapaian kerja yang lebih baik	0,527	0,220	Valid
5	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat dan tidak merugikan pegawai	0,702	0,220	Valid
6	Dalam mengambil keputusan yang menyangkut karyawan, pimpinan melibatkan pegawai	0,573	0,220	Valid
7	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai di perusahaan	0,730	0,220	Valid
8	Pimpinan mampu menjalin komunikasi yang intessif dan terarah dalam pencapaian tujuan perusahaan	0,627	0,220	Valid
9	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan perkejaan	0,720	0,220	Valid
10	Perusahaan mendorong pegawai memiliki kreativitas dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	0,497	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari PT Pos Indonesia sudah sesuai dengan keinginan pegawai	0,571	0,220	Valid
2	Gaji yang diberikan PT Pos Indonesia sudah sesuai dengan harapan pegawai	0,500	0,220	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, PT Pos Indonesia memberikan asuransi yang layak kepada seluruh pegawai	0,476	0,220	Valid
4	PT Pos Indonesia menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja pezewainya	0,539	0,220	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan pegawai	0,374	0,220	Valid
6	Atasan selalu mendorong pegawai untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0,452	0,220	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya	0,503	0,220	Valid
8	PT Pos Indonesia memberikan reward pada pegawai yang memiliki prestasi kerja	0,541	0,220	Valid
9	PT Pos Indonesia menempatkan pegawai pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0,439	0,220	Valid
10	PT Pos Indonesia memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya	0,510	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat PT Pos Indonesia	0,359	0,220	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,593	0,220	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan PT Pos Indonesia	0,386	0,220	Valid
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh PT Pos Indonesia	0,479	0,220	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,569	0,220	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,486	0,220	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan <i>jobdes</i> nya	0,615	0,220	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,537	0,220	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	0,668	0,220	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,415	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,742 $>$ 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.648	10

Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,648 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.680	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,680 > 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48490370
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.055
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.127	3.111		2.291	.025		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.441	.077	.502	5.711	.000	.708	1.413
	Motivasi Kerja (X2)	.386	.094	.361	4.101	.000	.708	1.413

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,708 dan motivasi kerja sebesar 0,708 dimana nilai



tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,413 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,413 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.567	2.517	2.392
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,392 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.064	1.986		.032	.974
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.069	.049	-.184	-1.391	.168
	Motivasi Kerja (X2)	.117	.060	.257	1.945	.055

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,168 dan motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,055 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.128	2.657		5.694	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.613	.071	.697	8.591	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.



Nilai konstanta sebesar 15,128 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15,128 poin.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,613 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peringkat satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,613 poin

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.666	3.504		3.615	.001
	Motivasi Kerja (X_2)	.677	.094	.632	7.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 12,666 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,666 poin.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,677 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,677 poin

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.127	3.111		2.291	.025
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.441	.077	.502	5.711	.000
	Motivasi Kerja (X_2)	.386	.094	.361	4.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Nilai konstanta sebesar 7,127 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,127 poin.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,441 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,441 poin.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,386 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,386 poin

4. Uji Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya gaya kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai



Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations ^b			
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=80

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=80

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.567	2.517

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai

5. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-48,6\%) = 51,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian



Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.480	2.760

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.392	2.984

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,400 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 40,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-40,0\%) = 60,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.567	2.517

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,578 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-57,8\%) = 42,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.128	2.657		5.694	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.613	.071	.697	8.591	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,591 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.666	3.504		3.615	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.677	.094	.632	7.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,207 > 1,991)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Cabang Ciputat

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.995	2	334.498	52.800	.000 ^b
	Residual	487.805	77	6.335		
	Total	1156.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,800 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:



1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,128 + 0,613X_1$, nilai korelasi sebesar 0,697 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,591 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,666 + 0,677X_2$ nilai korelasi sebesar 0,632 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,207 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,127 + 0,441X_1 + 0,386X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,760 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(52,800 > 2,720)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja pegawai. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga. P. (2021). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Asep Sulaiman (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.1 No.3. ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- Eko Nurcahyo Nugroho (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Jurnal Arastirma Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Eno, P. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT NIKO RESOURCES INDONESIA LTD). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 1(2), 145-170.



- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo (2019). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Ginting, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sejati Rezeki. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 3(2), 397-403.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61.
- Hayati, I., & Yanuarso, B. P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 19-32.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery, T. (2019). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ishak dan Hendrik (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Khodijah, I. (2022). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Dunia Busana Sukabumi (Doctoral dissertation, ITB Ahmad Dahlan)*.



- Muhammad Gandung, Suwanto (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Perkusi* Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang
- Maholtra, N. K. (2018). Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Maslow dalam Sutrisno (2020). Motivasi Dan Kepribadian. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Mathis dan Jackson (2021). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, R.C. (2020). Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Nawawi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- N. Lilis Suryani (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *Jurnal Jenius* Vol.2 No.1. Universitas Pamulang.
- Pamela & Oloko (2019). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Pesta Oktaria, Marlina Widiyanti, Muhammad Yusuf, Muhammad Ichsan Hadjri (2024). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Pegadaian Regional Office Region III and Palembang Branch. *Journal IJSSR* Vol.4 No.10. ISSN: 2807-8691.
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 274-279.
- Randi (2021). Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi.
- Ratundo dan Sacket (2020). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary, C. (2019). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta: Aditya Media Publishing.



- Salam, Burhanuddin (2020). Pengantar Filsafat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Santoso, Singgih (2018) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, I. (2021). Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). Metode Statistika. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, W. (2019). Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. W. (2020) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat, A. (2020) Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Asep Sulaiman (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.1 No.3. ISSN: 2622-9935. Univeritas Pamulang.
- Eko Nurcahyo Nugroho (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta. Jurnal Arastirma Vol.4 No.1. ISSN: 2775-9687. Universitas Pamulang.
- Eno, P. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT NIKO RESOURCES INDONESIA LTD). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 1(2), 145-170.



- Ginting, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sejati Rezeki. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 3(2), 397-403.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61.
- Hayati, I., & Yanuarso, B. P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 19-32.
- Khodijah, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Dunia Busana Sukabumi (Doctoral dissertation, ITB Ahmad Dahlan).
- Muhammad Gandung, Suwanto (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Doosan Global di Kota Depok. *Jurnal Perkusi Vol.3 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.*
- N. Lilis Suryani (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *Jurnal Jenius Vol.2 No.1. Univeritas Pamulang.*
- Pesta Oktaria, Marlina Widiyanti, Muhammad Yusuf, Muhammad Ichsan Hadjri (2024). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Emplpyee Performance at PT Pegadaian Ragional Office Region III and Palembang Branch. *Journal IJSSR Vol.4 No.10. ISSN: 2807-8691.*
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 274-279.
- Sumiaty, R. Y., & Cay, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT KARYA MULTI SOLUSI BUMI SERPONG DAMAI TANGERANG SELATAN. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 8(1), 77-90.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Tinambunan (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.5 No.3. ISSN: 2746-6841. Univeritas Pamulang.*
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia.* Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat.* Jakarta: Rajawali Pers.



Wijaya (2019). Pengantar Evaluasi. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yunanti, S., & Yasna, A. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DJOURNAL COFFEE DI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3318-3325

Zainal, V.R. (2020). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya