

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
PERANTARA
(Studi Pada PT. Indo Acidatama Tbk)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Matematika Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Oleh:

**YUNI PAJAR ROMADHONI
B100150382**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA
(Studi Pada PT. Indo Acidatama Tbk)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

YUNI PAJAR ROMADHONI

B100150382

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sri Padmantyo'.

(Drs. Sri Padmantyo, MBA.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA**

(Studi Pada PT. Indo Acidatama Tbk)

Disusun oleh:

YUNI PAJAR ROMADHONI

B100150382

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 19 Januari 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Kussudiyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Zulfa Irawati, S.E., M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota Dewan Penguji)

()

()

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta




Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
NIDN. 017023701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dan pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Januari 2019

Penulis



YUNI PAJAR ROMADHONI
B100150382

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel perantara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Populasi semua karyawan berjumlah 152 karyawan dengan rumus slovin diperoleh sampel yaitu 110 karyawan, melalui penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji asumsi klasik, analisis jalur dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji f memiliki pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung variabel perantara terbukti berkontribusi secara parsial memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini akan dapat membantu pemimpin perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik, memberikan reward kepada karyawan berprestasi, dan melakukan pelatihan agar tidak bosan dengan pekerjaan yang sama.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine and find out (1) the influence of leadership style on work motivation (2) the influence of leadership style on employee performance (3) the effect of motivation on employee performance (4) the influence of leadership style on employee performance with motivation as an intermediate variable. Research uses quantitative methods with primary data. The population of all employees amounted to 152 employees with the Slovin formula obtained a sample of 110 employees, through questionnaires with sampling techniques using random sampling. The data analysis technique used is the classic assumption test, path analysis by testing the hypothesis t test and test f. The t-test results indicate a partial effect of leadership style variables on employee performance and motivation variables on employee performance. While the f test has the effect of simultaneously variable leadership style and motivation on employee performance. The indirect influence of intermediary variables is proven to contribute to mediating the influence of leadership style and employee performance. The results of this study will be able to help corporate leaders in improving the performance and motivation of employees by establishing good

communication, giving rewards to outstanding employees, and conducting training so as not to get bored with the same job.

Keywords: leadership style, motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus melatih karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan bersama (Shahzadi, et al 2014). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan penentu keberhasilan organisasi. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai, pemimpin dapat mempengaruhi karyawan. Pemimpin harus cakap memberikan arahan bagi organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan mengerahkan lebih banyak upaya dalam tugas yang diberikan dan mengejar kepentingan organisasi (Voon, et al 2011).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi, motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Apabila kebutuhan atau keinginan suatu karyawan terpenuhi maka motivasi telah di dapatkan. Semakin banyak motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka semakin baik pula kinerja yang akan membawa pengaruh baik pada perusahaan (Dermawan, Susilo, dan Aini 2018).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang terjadi gap, penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Penelitian lain yang terjadi gap yaitu penelitian Suwati (2013) dan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi, meskipun

pegawai memiliki motivasi yang baik tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Variabel perantara keberadaanya mempengaruhi besarnya hubungan antara variabel independent dan dependent menjadi hubungan yang tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian Dermawan, Susilo, dan Aini (2018) motivasi sebagai variabel perantara menyatakan hasil pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja sebesar $0,715 \times 0,511 = 0,365$. Hasil ini menunjukkan motivasi sebagai variabel perantara memiliki pengaruh lebih besar dibanding pengaruh langsung antar variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban kuesioner dari 110 responden PT. Indo Acidatama Tbk. Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* yang semua anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Teknik analisa data yang digunakan ialah uji asumsi klasik, analisis jalur dengan pengujian hipotesis, uji t dan uji f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Setiap variabel terdapat 5 pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. hasil uji menunjukkan bahwa item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan korelasi skor pernyataan tiap variabel adalah valid.

3.2 Uji Reliabel

Semua variabel memiliki *Croanbach alpha* yang lebih besar dari r kritis yang artinya reliabel. Hasil ini memperlihatkan bahwa jawaban responden dari waktu

ke waktu selalu konsisten atau stabil. Maka hasil tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diperoleh hasil pengujian pertama memiliki nilai *asyp.sig* 0,398 dan pengujian kedua nilai *asyp.sig* 0,514. Nilai pengujian 1 dan dua lebih besar dari 0,05. Ini artinya hasil tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai tolerance 0,933 artinya mendekati angka 1 dan nilai VIF 1,071 yang artinya <10 maka dapat disimpulkan kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil pengujian pertama memiliki sig 0,650 serta pengujian kedua memiliki sig 0,714 dan 0,788 kedua pengujian tersebut memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Pengujian Hipotesis I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.
	B	Std error	Beta		
Constant	15,854	2,012		7,880	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,273	0,098	0,258	2,779	0,006
F hitung	7,720		F sig	0,006	
R Square	0,067				

Tabel 2. Pengujian Hipotesis II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.
	B	Std error	Beta		
Constant	5,454	2,686		2,030	0,045
Gaya Kepemimpinan	0,385	0,108	0,309	3,563	0,001
Motivasi	0,376	0,102	0,318	3,670	0,000
F hitung	17,634		F sig	0,000	
R Square	0,248				

Sumber: Data Primer, 2018

3.4.1 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

a. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan persamaan regresi I diperoleh t hitung $2,779 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang jauh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial dan langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan tabel 3.7 persamaan regresi II variabel gaya kepemimpinan memperoleh hasil t hitung $3,563 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial dan langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi pada persamaan regresi II memperoleh hasil t hitung $3,670 > t$ tabel 1,982 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a , yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial dan langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang dihasilkan harus dibawah tingkat $\alpha < 0,05$.

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis II diperoleh hasil F hitung sebesar $17,634 > F$ tabel 3,08 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variabel bebas pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel pengujian hipotesis II menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,248. Artinya 24,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, sisanya 75,2% masih dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

3.5 Analisis Jalur

Hasil perhitungannya adalah nilai koefisien regresi (1) sebesar 0,273 merupakan jalur path p2 dan Std. Error sebagai Sp3 sebesar 0,098. Nilai koefisien regresi (2) sebesar 0,376 merupakan jalur path p3 dan serta Std. Error sebagai Sp2 sebesar 0,102. Hasil koefisien pengaruh tidak langsung dalam perhitungan adalah $0,273 \times 0,376 = 0,102648$

Untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel perantara maka dilakukan pengujian menggunakan uji sobel. Dari hasil uji sobel didapatkan nilai t hitung $2,1466 > t$ tabel 1,982. Pengaruh tidak langsung dikatakan signifikan apabila t hitung $> t$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat

memediasi secara parsial dan secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan. Motivasi yang diberikan dapat berupa dukungan financial atau non financial agar karyawan yang bekerja memiliki kenyamanan terhadap pekerjaan dan pemimpinnya. Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan tentang tugas apa yang dikerjakan, pemimpin juga memberikan banyak dukungan agar karyawan menjadi semangat dalam bekerja, adanya kesempatan-kesempatan yang diberikan untuk karyawan menyampaikan ide-ide terkait pemecahan suatu masalah membuat karyawan merasa dihargai dan membangkitkan motivasinya dalam bekerja. Melalui motivasi karyawan yang tinggi ia menjadi lebih bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Tyas dan Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Kualitas dari pemimpin bisa terlihat apabila memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya prestasi tergantung dari pemimpin perusahaan.

3.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif mempunyai arti jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tepat dan semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam pengerjaan tugas sehingga karyawan dapat bertanya apabila ia tidak mengerti dalam suatu hal, karyawan juga diberikan kesempatan untuk dapat menyampaikan pendapatnya berupa ide-ide terkait dalam pemecahan suatu masalah. Dengan demikian karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan

mereka menjadi mampu mengerjakan tugas dengan lebih teliti untuk menghindari kesalahan, karena sudah diberikan pengarahan yang jelas oleh pemimpin.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Khuong dan Hoang (2015) dan Iqbal, Anwar, dan Haider (2015) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tergantung pada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat. Pemimpin yang memberikan contoh baik kepada karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

3.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor terpenting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan akan membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dengan responsif terhadap tujuan dan sasaran yang pasti harus dicapai individu, oleh karena itu individu mengarahkan upayanya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi dan kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mendorong keberlangsungan hidup perusahaan. Pimpinan mengetahui motivasi positif mengarahkan pada kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang tinggi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Prasetyo dan Amboningtyas (2018) yang menyatakan bahwa tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan juga tidak bisa menampilkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa seseorang hanya melakukan kegiatan yang di senangnya, namun dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Ackah (2014) juga menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan motivasi yang baik akan meningkatkan kebahagiaan eksternal, dengan kebahagiaan itu maka kinerja karyawan akan meningkat.

3.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara

Hasil analisis variabel motivasi menunjukkan memiliki kontribusi atas pengaruh tidak langsung terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan tingkat Motivasi Kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja cukup bermakna sebagai variabel mediator. Dengan demikian, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan tingkat motivasi yang tinggi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Dermawan, Susilo, dan Aini (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi sangat berpengaruh menjadi variabel mediator.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Dengan diberikannya motivasi yang baik maka karyawan akan menilai lebih pemimpin. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin baik pula pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima dan terbukti. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima dan terbukti. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa

pemberian motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima dan terbukti. Sebagai variabel perantara, motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung secara parsial yang terbukti dapat memediasi variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat diterima dan terbukti.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diambil saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut: Bagi Perusahaan, Setelah melakukan pengamatan, wawancara, dan hasil data primer yang diperoleh. Sebaiknya pemimpin lebih memberi pengarahan pekerjaan yang jelas kepada karyawan dan lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Saran tersebut disimpulkan karena banyak jawaban responden yang kurang setuju terhadap pernyataan gaya kepemimpinan poin tersebut. Bagi Peneliti Selanjutnya, Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) masih banyak variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu peneliti selanjutnya diharap bisa menambah variabel yang tidak ada dalam penelitian ini agar kinerja karyawan semakin baik. Pernyataan dalam kuesioner juga sebaiknya lebih banyak dan mencakup indikator tiap variabel agar kinerja yang dihasilkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David. 2014. "The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana." *Global Journal of Management Studies and Researches* 1 (5): 291–310.
- Ahmad, Farid, Tasawar Abbas, Shahid Latif, dan Abdul Rasheed. 2014. "Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector." *Journal of management policies and practices* 2 (2): 11–25.
- Baron, R.M. and Kenny, P.A. 1986. "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Strategic." *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume. 51 (6).

- Brahmasari, Ida Ayu, dan Agus Suprayetno. 2009. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10 (2): 124–135.
- Dermawan, Poppy, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 60 (2).
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I. Gde Adnyana Sudibya, dan I. Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Aris, dan Nanang Kohar. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur." *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen* 1 (1): 10–10.
- Iqbal, Anwar, dan N. Haider. 2015. "Effect of Leadership Style on Employee Performance." *Arabian Journal of Business and Management Review* 5 (5): 1–6.
- Khuong, Mai Ngoc, dan Dang Thuy Hoang. 2015. "The Effects of Leadership Style on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam." *International Journal of Trade, Economics and Finance* 6 (4): 210.
- Prasetyo, Puji, dan Dheasey Amboningtyas. 2018. "The Effect of Motivation of Work, Leadership Style, and Organizational Culture to Performance of Employee Production Furniture Studies in PT Scancom Indonesia." *Journal of Management* 4 (4).
- Riyadi, Slamet. 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.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and Management* 6 (23): 159–166.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1 (1): 41–55.
- Tyas, Yayuk Indah Wahyuning, dan Tri Bangkit Sutrisno. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo." *UNEJ e-Proceeding*, 258–273.
- Utomo, Lukman, dan Romat Saragih. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Perawang." *eProceedings of Management* 4 (1).
- Voon, Mung L., May C. Lo, Kwang S. Ngui, dan Norshahleha B. Ayob. 2011. "The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia." *International Journal of Business, Management and Social Sciences* 2 (1): 24–32.
- Wibowo, Imam, dan Wisnu Saputra. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 5 (2).
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar, dan Muhammad Amir. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan." *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4 (1): 293–298.