



---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG PANGKALAN JATI DEPOK

Siti Nurbaini Yusuf<sup>1</sup>  
Universitas Pamulang

Syawaludin<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan  
[Nurbaini54@gmail.com](mailto:Nurbaini54@gmail.com)<sup>1</sup> , [dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This investigation is designed to empirically examine the magnitude and direction of the influence exerted by Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama, Pangkalan Jati Depok Branch, both in isolated and combined contexts. The study adopts a quantitative paradigm employing an associative research framework. Primary data were obtained through the administration of structured questionnaires to a total of 57 respondents. The analytical procedure encompassed instrument validity and reliability assessments, classical assumption diagnostics, simple and multiple linear regression modeling, correlation and determination coefficient analyses, as well as inferential hypothesis testing using t-tests and F-tests. The empirical findings reveal that the regression constant associated with Employee Performance (Y) is estimated at 4.215. Furthermore, the regression coefficient corresponding to Leadership Style (X<sub>1</sub>) is recorded at 0.249, while Work Motivation (X<sub>2</sub>) demonstrates a coefficient of 0.658, indicating positive directional effects. The joint association between Leadership Style and Work Motivation with Employee Performance yields a remarkably high correlation coefficient (R) of 0.940, signifying an exceptionally strong relational linkage. Partial hypothesis testing confirms that Leadership Style significantly affects Employee Performance, as reflected by a calculated t-value exceeding the critical threshold ( $14.852 > 2.005$ ) with a significance probability of 0.000. Similarly, Work Motivation exhibits a statistically significant partial influence, evidenced by a t-value of 19.240 surpassing the t-table value of 2.005 at the same significance level. Simultaneous testing further substantiates the combined effect of both independent variables on performance outcomes, as indicated by an F-statistic of 203.754 exceeding the critical value of 3.17. The coefficient of determination, amounting to 88.3%, demonstrates that the majority of variance in Employee Performance is accounted for by Leadership Style and Work Motivation, while the remaining 11.7% is attributable to extraneous variables beyond the scope of this study.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara empiris keterkaitan dan besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok, baik secara individual maupun kolektif. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif dengan rancangan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada 57 responden. Proses analisis melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, pengukuran koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa konstanta regresi variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai 4,215. Sementara itu, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tercatat sebesar 0,249 dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,658, yang mengindikasikan arah pengaruh positif terhadap kinerja. Hubungan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat korelasi yang sangat tinggi, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,940. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai thitung yang melampaui ttabel ( $14,852 > 2,005$ ) serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dengan nilai thitung  $19,240 > 2,005$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian simultan mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, tercermin dari nilai Fhitung 203,754 yang melebihi Ftabel 3,17. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,3% mengindikasikan bahwa variasi kinerja karyawan sebagian besar dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. LATAR BELAKANG PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, persaingan bisnis tidak hanya menjadi lebih dinamis, tetapi juga semakin kompleks karena kemajuan teknologi dan perubahan perilaku konsumen yang cepat. Sektor industri dituntut untuk terus beradaptasi, termasuk dalam memanfaatkan teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Kendati perkembangan teknologi berlangsung pesat, eksistensi sumber daya manusia tetap menempati posisi sentral sebagai motor penggerak utama dalam keberlangsungan dan dinamika organisasi. Inovasi produk dan teknologi memang penting, tetapi tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, transformasi perusahaan tidak akan berjalan optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi fokus strategis yang tidak bisa diabaikan oleh perusahaan, khususnya dalam membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

**Tabel 1. 1**

**Rekap Kinerja Penjualan Bulanan Berdasarkan Realisasi, Rata-Rata Harian, dan Pertumbuhan (*Growth*) pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok Tahun 2024**

| Bulan     | Realisasi Sales (Rp) (dari Akumulasi bulan tersebut) | Rata-rata Sales Harian (Rp) | Growth Bulanan (%) | Keterangan   |
|-----------|--|-----------------------------|--------------------|--------------|
| Januari   | 910.728.535  | 30.357.617,83               | –                  | Bulan awal   |
| Februari  | 1.023.361.815  | 36.548.636,25               | 12,38%             | Naik         |
| Maret     | 1.027.490.195  | 39.518.853,65               | 0,40%              | Stabil       |
| April     | 1.070.008.599  | 41.154.176,88               | 4,14%              | Naik         |
| Mei       | 951.369.352  | 39.640.389,67               | -11,08%            | Turun        |
| Juni      | 996.781.560  | 41.532.565,00               | 4,77%              | Naik         |
| Juli      | 1.285.218.024  | 41.458.645,94               | 28,96%             | Naik tajam   |
| Agustus   | 1.288.129.677  | 41.552.570,23               | 0,23%              | Stabil       |
| September | 1.391.014.278  | 46.367.142,60               | 7,97%              | Naik         |
| Oktober   | 1.338.334.896  | 43.172.093,42               | -3,78%             | Turun        |
| November  | 1.065.162.285  | 40.967.780,19               | -20,41%            | Turun tajam  |
| Desember  | 1.189.127.020  | 38.358.936,13               | 11,65%             | Naik kembali |

Sumber: PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok 2024

Merujuk pada data yang tersaji dalam Tabel 1.1, capaian kinerja pegawai PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok sepanjang tahun 2024 memperlihatkan dinamika yang tidak stabil. Pada periode tertentu terjadi lonjakan kinerja yang cukup menonjol, seperti pada bulan Juli dengan pertumbuhan sebesar 28,96%,

sementara pada bulan Mei dan November justru tercatat kontraksi yang signifikan masing-masing sebesar -11,08% dan -20,41%. Pola fluktuatif tersebut mengindikasikan adanya ketidakteraturan dalam realisasi target penjualan yang dipengaruhi oleh berbagai determinan internal organisasi. Di antara faktor yang diduga berkontribusi terhadap variasi kinerja tersebut adalah pola kepemimpinan manajerial serta tingkat motivasi kerja pegawai. Ketidakefektifan kepemimpinan dalam aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan fungsi pengawasan berpotensi menurunkan etos kerja dan produktivitas karyawan. Demikian pula, lemahnya motivasi kerja akibat minimnya penghargaan atau lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berimplikasi langsung pada penurunan kinerja.

**Tabel 1. 2**  
**Data Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan pada**  
**PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok**

| No | Pernyataan   | Responden | Setuju | Hasil Presentase Setuju | Tidak Setuju | Hasil Presentase Tidak Setuju | Total Presentase |
|----|--|-----------|--------|-------------------------|--------------|-------------------------------|------------------|
| 1  | Pemimpin mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi tertentu | 30        | 19     | 63,3%                   | 11           | 36,7%                         | 100%             |
| 2  | Pemimpin memberikan dorongan yang membuat saya lebih semangat bekerja          | 30        | 17     | 56,7%                   | 13           | 43,3%                         | 100%             |
| 3  | Pemimpin menjelaskan tugas dan informasi dengan jelas kepada seluruh karyawan  | 30        | 21     | 70%                     | 9            | 30%                           | 100%             |
| 4  | Pemimpin mampu mengarahkan dan mengawasi karyawan agar bekerja sesuai target   | 30        | 18     | 60%                     | 12           | 40%                           | 100%             |
| 5  | Pemimpin menunjukkan tanggung jawab terhadap hasil kerja tim                   | 30        | 20     | 66,7%                   | 10           | 33,3%                         | 100%             |

Sumber: Data diolah penulis 2025

Temuan prasurvei yang disajikan pada Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa mayoritas responden menilai pimpinan memiliki kapabilitas dalam pengambilan keputusan secara cepat dan akurat (63,3%), menyampaikan tugas serta informasi secara terstruktur dan mudah dipahami (70%), serta menunjukkan akuntabilitas terhadap capaian kerja kolektif (66,7%). Meskipun demikian, proporsi responden yang menyatakan ketidaksetujuan masih relatif menonjol, khususnya pada dimensi pemberian stimulus motivasional (43,3%) dan fungsi pengawasan terhadap karyawan (40%). Kondisi ini

mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan secara umum dipersepsikan positif, namun masih menyisakan celah perbaikan pada aspek motivasi dan kontrol kerja yang berpotensi memengaruhi performa karyawan.

**Tabel 1. 3**  
**Data Hasil Prasurvei Motivasi Kerja pada**  
**PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok**

| No | Pernyataan  | Responden | Setuju | Hasil Presentase Setuju | Tidak Setuju | Hasil Presentase Tidak Setuju | Total Presentase |
|----|---|-----------|--------|-------------------------|--------------|-------------------------------|------------------|
| 1  | Merasa puas dan bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik | 30        | 18     | 60%                     | 12           | 40%                           | 100%             |
| 2  | Semangat kerja meningkat ketika mendapatkan pujian atau pengakuan dari Atasan       | 30        | 21     | 70%                     | 9            | 30%                           | 100%             |
| 3  | Suasana kerja yang nyaman dan ramah membuat lebih betah dan Termotivasi             | 30        | 20     | 66,7%                   | 10           | 33,3%                         | 100%             |
| 4  | Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan semangat kerja | 30        | 23     | 76,7%                   | 7            | 23.3% %                       | 100%             |
| 5  | Bonus atau insentif atas pencapaian kerja mampu mendorong peningkatan kinerja       | 30        | 22     | 73,3%                   | 8            | 26,7%                         | 100%             |

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai hasil prasurvei motivasi kerja di PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok, secara umum dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju terhadap pernyataan- pernyataan yang merepresentasikan indikator motivasi kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

##### **Pengertian Manajemen**

Secara konseptual, manajemen dipahami sebagai disiplin sekaligus seni dalam mengorkestrasi aktivitas organisasi, yang mencakup perumusan perencanaan, pembentukan kerja sama, penggerakan sumber daya, serta fungsi pengendalian dan pengawasan agar seluruh proses operasional berjalan efektif dan efisien sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hasibuan, sebagaimana dikutip Nurhayati (2018: 2), memaknai manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia beserta sumber daya lainnya secara optimal guna mencapai tujuan tertentu.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia menempati posisi strategis sebagai determinan utama keberhasilan usaha, sekaligus aset paling esensial yang menopang keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Samsudin, sebagaimana dikutip dalam Nurhayati (2018: 7), memaknai manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian aktivitas pengelolaan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, evaluasi, serta pemberian imbalan terhadap individu sebagai bagian dari organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Hasibuan (dalam Nurhayati, 2018: 7) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan seni dalam mengatur relasi serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan kepentingan sosial.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan menempati peran strategis dalam struktur organisasi, karena melalui kapasitasnya seorang pemimpin dituntut mampu membentuk pengaruh, memberikan arah, serta menampilkan kompetensi yang memungkinkan sasaran korporasi direalisasikan secara optimal. Hasibuan (2018) memaknai gaya kepemimpinan sebagai mekanisme yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia berkolaborasi dan berkinerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi.

### **Pengertian Motivasi**

Berbagai pandangan akademik menempatkan motivasi sebagai konstruk fundamental dalam perilaku kerja. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2020: 110) memaknai motivasi sebagai upaya sistematis untuk membangkitkan dorongan kerja bawahan agar bersedia mengerahkan seluruh potensi kompetensi dan keterampilannya demi merealisasikan sasaran organisasi.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara konseptual, kinerja berakar dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada manifestasi capaian kerja nyata yang berhasil direalisasikan oleh individu. Prawirosentono (dalam Fauzi, 2020: 1) memandang kinerja sebagai luaran aktivitas kerja, baik yang dihasilkan secara individual maupun kolektif dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan otoritas serta tanggung jawab masing-masing demi tercapainya tujuan institusional.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan karakter asosiatif, yaitu pendekatan yang diarahkan untuk melakukan pengujian konseptual terhadap teori melalui pengukuran variabel penelitian dalam bentuk numerik serta analisis keterkaitan antarvariabel secara objektif dan terstruktur.

Menurut Sugiyono (2020: 8), penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang berlandaskan paradigma positivisme, diterapkan pada populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang terstandar, serta dianalisis menggunakan teknik statistik guna membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sementara itu, Arikunto (2010: 3) mendefinisikan penelitian asosiatif sebagai jenis penelitian yang berorientasi pada pengungkapan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini tergolong dalam penelitian asosiatif karena tidak hanya bertujuan mendeskripsikan fenomena empiris, tetapi juga menelaah secara analitis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara terukur dan sistematis.

Sugiyono (2020: 117) mengemukakan bahwa populasi merupakan cakupan generalisasi yang meliputi objek maupun subjek penelitian yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan selanjutnya ditarik simpulan ilmiah. Sejalan dengan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga kerja yang bertugas di Indomaret Fresh Pangkalan Jati, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 57 orang.

Sampel penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh atau sensus, yakni pendekatan penarikan sampel dengan melibatkan seluruh elemen populasi sebagai responden penelitian. Dengan penerapan teknik ini, jumlah sampel identik dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 57 karyawan.

Menurut Sugiyono (2020), sampling jenuh digunakan ketika ukuran populasi relatif terbatas umumnya kurang dari 100 individu atau ketika penelitian menghendaki tingkat kesalahan yang minimal dalam proses generalisasi, sehingga seluruh populasi dijadikan unit analisis.

Sugiyono (2020: 193) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan tahapan metodologis yang memiliki posisi strategis dalam penelitian, karena berfungsi sebagai sarana utama untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan kajian. Dalam penelitian ini, jenis data yang dihimpun terdiri atas data primer dan data sekunder, yang digunakan secara komplementer untuk mendukung proses analisis penelitian

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1**  
**Normalitas Melalui *Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| Unstandardized Residual          |                |                     |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N                                |                | 57                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000            |
|                                  | Std. Deviation | 3,38009800          |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,102                |
|                                  | Positive       | ,102                |
|                                  | Negative       | -,082               |
| Test Statistic                   |                | ,102                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

Hasil pengujian Kolmogorov–Smirnov disajikan pada Tabel 4.11 dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut melampaui ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual model regresi berdistribusi

normal. Dengan demikian, temuan uji Kolmogorov–Smirnov mengonfirmasi hasil evaluasi melalui grafik P–P Plot dan menegaskan bahwa asumsi kenormalan dalam model regresi telah terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                        | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------------|-------------------------|-------|
|       |                        | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)             |                         |       |
|       | Gaya Kepemimpinan (X1) | ,173                    | 5,771 |
|       | Motivasi Kerja (X2)    | ,173                    | 5,771 |

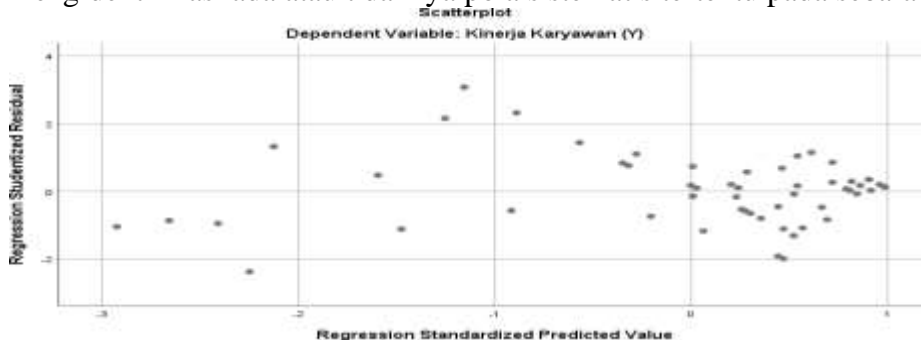
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan temuan yang tersaji pada Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,173 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 5,771. Nilai *Tolerance* tersebut melampaui ambang batas minimal 0,10, sementara nilai VIF masih berada di bawah batas kritis 10. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung indikasi multikolinieritas antarvariabel independen, sehingga memenuhi prasyarat untuk dilakukan analisis lanjutan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Sebelum melangkah pada tahap estimasi regresi berikutnya, diperlukan verifikasi terhadap terpenuhinya asumsi klasik, salah satunya adalah kondisi tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ghazali (2018: 137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menilai apakah varians residual bersifat konstan antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila varians residual bersifat seragam, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan perbedaan varians menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan grafik scatterplot yang memetakan residual regresi terstandarisasi (*Regression Studentized Residual*) terhadap nilai prediksi terstandarisasi (*Regression Standardized Predicted Value*). Analisis visual terhadap grafik tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya pola sistematis tertentu pada sebaran residual.



Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

**Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan pengamatan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID), tampak bahwa titik-titik observasi tersebar secara acak tanpa membentuk pola sistematis tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun lengkung. Sebaran yang tidak beraturan ini mengindikasikan bahwa ragam residual relatif konstan pada berbagai tingkat nilai prediksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang mengaitkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedstisitas.

**4.2 Uji Hipotesis**

**1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t )**

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Unstandardized Coefficients |                                     | Standardized Coefficients |      |        |      |
|-----------------------------|-------------------------------------|---------------------------|------|--------|------|
| Model                       | B                                   | Std. Error                | Beta | t      | Sig. |
| 1                           | (Constant)                          | 7,268                     |      | 3,146  | ,003 |
|                             | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | ,834                      | ,056 | 14,852 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 4.23, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 14,852 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena t hitung (14,852) lebih besar daripada t tabel (2,005) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Unstandardized Coefficients |                                  | Standardized Coefficients |      |        |      |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------|------|--------|------|
| Model                       | B                                | Std. Error                | Beta | t      | Sig. |
| 1                           | (Constant)                       | 4,856                     |      | 2,543  | ,014 |
|                             | Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) | ,890                      | ,046 | 19,240 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai t hitung sebesar 19,240 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena t hitung (19,240) melampaui t tabel (2,005) serta nilai signifikansi berada di bawah ambang 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>2</sub>) diterima.

**2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F )**

**Tabel 4.2**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 4828,232       | 2  | 2414,116    | 203,754 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 639,803        | 54 | 11,848      |         |                   |
|                    | Total      | 5468,035       | 56 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui Uji F sebagaimana tersaji pada Tabel 4.25, diperoleh nilai Fhitung sebesar 203,754 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut selanjutnya dikomparasikan dengan Ftabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 54$ , sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,17. Karena Fhitung (203,754) secara nyata melampaui Ftabel (3,17) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima.

### 4.3 Pembahasan Penelitian

#### 4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan dan interpretasi data penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang merefleksikan adanya keterkaitan yang sangat erat sekaligus bermakna secara statistik antara kedua konstruk tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan tidak semata diposisikan sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai perangkat strategis dalam membentuk perilaku kerja yang konstruktif, tertib, dan berorientasi pada produktivitas.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,800, yang mengindikasikan bahwa 80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Hal ini menandakan dominasi peran kepemimpinan dalam memengaruhi capaian kerja karyawan. Adapun 20% sisanya dipengaruhi oleh determinan lain di luar model penelitian, seperti dorongan intrinsik individu, sistem remunerasi, kondisi lingkungan kerja, kultur organisasi, serta faktor psikologis lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki kontribusi yang sangat signifikan, optimalisasi kinerja tetap memerlukan sinergi dengan faktor-faktor pendukung lainnya.

Lebih lanjut, pengujian hipotesis parsial melalui uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 14,852, sementara ttabel sebesar 2,005 pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Karena nilai thitung jauh melampaui ttabel dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) dinyatakan ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indomarco Prismaatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Hal ini mengisyaratkan bahwa kepemimpinan yang dikelola secara tepat mampu mendorong peningkatan kinerja, baik pada level individual maupun kolektif.

Temuan empiris ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitri (2020) serta Syawaludin, Shela Indah Savitri, dan Indra Januar Rukmana (2024), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-

penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat relasi kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, serta menstimulasi motivasi internal dalam pelaksanaan tugas secara optimal.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipandang sebagai elemen krusial yang perlu memperoleh perhatian strategis dari manajemen organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif baik direktif, partisipatif, transformasional, maupun demokratis berpotensi membangun relasi kerja yang harmonis, transparan, dan kolaboratif. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memperkuat etos kerja, disiplin, serta produktivitas karyawan, yang bermuara pada peningkatan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,933 yang merefleksikan adanya keterkaitan yang sangat erat sekaligus bermakna secara statistik antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, sehingga menunjukkan bahwa intensitas motivasi kerja yang semakin tinggi cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja yang ditampilkan karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,871 mengindikasikan bahwa 87,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi kerja. Adapun 12,9% sisanya dipengaruhi oleh determinan lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti mekanisme penghargaan, iklim budaya organisasi, maupun kondisi lingkungan kerja yang turut membentuk perilaku dan capaian kerja individu.

Hasil pengujian hipotesis parsial melalui uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 19,240, yang secara signifikan melampaui ttabel sebesar 2,005, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengarah pada penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>2</sub>, yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara substantif, hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Artinya, penguatan aspek motivasional baik yang bersumber dari dorongan internal maupun rangsangan eksternal akan berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian kerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari (2019) serta Aden Prawiro Sudarso (2020), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai sentralitas motivasi sebagai determinan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan urgensi bagi perusahaan untuk menempatkan faktor motivasi sebagai fokus strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan kebijakan motivasional yang terarah seperti sistem penghargaan yang adil, pengakuan atas prestasi, pengembangan karier berkelanjutan, serta komunikasi organisasi yang terbuka berpotensi menumbuhkan etos kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal serta memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis.

#### **4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian empiris terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,940. Angka tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang menurut klasifikasi Sugiyono (2020:184) merepresentasikan tingkat hubungan yang sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut, ketika dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki keterkaitan yang amat erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara organisasional, perpaduan antara praktik kepemimpinan yang efektif dan mekanisme motivasi yang tepat berpotensi membentuk kondisi kerja yang kondusif bagi pencapaian target serta optimalisasi produktivitas.

Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,883 menunjukkan bahwa 88,3% variasi kinerja karyawan dapat diterangkan oleh kombinasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan kata lain, sebagian besar dinamika performa karyawan ditentukan oleh pola pengarahan pimpinan dan intensitas dorongan motivasional yang diterima karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Adapun 11,7% sisanya dipengaruhi oleh determinan lain di luar model penelitian, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, iklim organisasi, sistem insentif, maupun kondisi fisik lingkungan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensional yang juga dipengaruhi oleh faktor non-teknis dan psikososial.

Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan adanya pengaruh kolektif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 203,754 jauh melampaui Ftabel sebesar 3,17 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 54$ ). Selain itu, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengonfirmasi bahwa pengaruh tersebut bersifat sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima, yang berarti kedua variabel bebas secara simultan memberikan kontribusi nyata terhadap variasi kinerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2020) serta Syawaludin, Shela Indah Savitri, dan Indra Januar Rukmana (2024), yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif, apabila dikombinasikan dengan sistem motivasi berbasis penghargaan dan pengakuan, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara aplikatif, hasil penelitian ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Pimpinan organisasi perlu mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan sensitif terhadap kebutuhan karyawan, disertai dengan perancangan sistem motivasi yang berkelanjutan dan relevan. Langkah-langkah tersebut dapat diwujudkan melalui program pengembangan kepemimpinan, skema penghargaan yang proporsional, perencanaan karier yang jelas, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Apabila kedua aspek ini terintegrasi secara selaras, perusahaan berpeluang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat dan kompetitif dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan pada penelitian yang

berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok”, maka simpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Kesimpulan ini didukung oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,852 > 2,005$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Hasil uji parsial terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima. Artinya, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Hal ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,240 > 2,005$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil uji simultan, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Kesimpulan ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  ( $203,754$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,17$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000$ )  $< 0,05$ .

Meskipun penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan berdasarkan kaidah ilmiah serta tahapan metodologis yang sistematis, peneliti menyadari bahwa masih terdapat sejumlah keterbatasan yang patut diperhatikan sebagai bahan refleksi dan pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Objek penelitian hanya difokuskan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Pangkalan Jati Depok. Kondisi ini menyebabkan temuan penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik, budaya kerja, serta struktur organisasi yang berbeda.
2. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terbatas pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sementara itu, kinerja karyawan pada hakikatnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan faktor psikologis, yang belum tercakup dalam kajian ini.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan potong lintang (cross-sectional), di mana pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini belum mampu menangkap dinamika perubahan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif jangka panjang.

### Saran

Berdasarkan hasil temuan empiris, pembahasan analitis, serta simpulan yang telah dirumuskan, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi strategis sebagai berikut:

1. Hasil penilaian responden menunjukkan bahwa indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 3,84, khususnya pada pernyataan terkait ketegasan dan keadilan dalam menindak pelanggaran kerja. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk memperkuat konsistensi dalam penegakan aturan kerja dengan menerapkan sanksi secara tegas namun proporsional. Pendekatan ini diharapkan mampu menumbuhkan

- disiplin kerja yang objektif serta menciptakan iklim organisasi yang profesional dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.
2. Pada variabel Motivasi Kerja, indikator Pengakuan memperoleh skor rata-rata terendah sebesar 3,79, terutama pada pernyataan mengenai pemberian apresiasi secara terbuka atas pencapaian kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem penghargaan yang bersifat transparan dan berkesinambungan. Pengakuan atas prestasi kerja diyakini dapat memperkuat dorongan intrinsik karyawan serta meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi.
  3. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata-rata terendah pada indikator Kuantitas Kerja, yaitu 3,89, yang berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan ulang terhadap mekanisme penjadwalan kerja dan pengelolaan beban tugas. Selain itu, pemberian pelatihan manajemen waktu serta distribusi pekerjaan yang lebih terstruktur dapat membantu karyawan meningkatkan efisiensi tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

## DAFTAR REFERENSI

### Sumber Buku:

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang. (2020). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Donni, J. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Flippo, E. B. (dalam Nurhayati, 2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*.

- Jakarta: Bumi Aksara. \_\_\_\_\_(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
(dikutip dalam Sutrisno, 2020)
- Hidayat, M. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ibrahim, R., Rachmadi, F. F., & Hamdani, A. (2018). *Statistik Deskriptif dan Inferensial untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kristanti, L. (2019). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika
- Aditama. \_\_\_\_\_(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (dalam Yatenno, 2020). *Teori Hierarki Kebutuhan dan Aplikasinya dalam Dunia Kerja*. Medan: CV Global Aksara Pers.
- Michael, J. J. (dalam Nurhayati, 2018). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Nikmat, A. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi*. Jakarta: Media Ilmu.
- Nurhayati, N. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Reitz, H. J. (dalam Setiana, T., & Dewi, R., 2022). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Samsudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Setiana, T., & Dewi, R. (2022). *Perilaku Organisasi dalam Praktik Kepemimpinan Modern*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_(2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. \_\_\_\_\_.(2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Terapan untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Sutikno, M. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (dalam Nurhayati, 2018). *Principles of Management*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, F. (2018). *Manajemen Pemasaran Strategik* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Andi.

- Veronica, S., Handayani, I. A., & Prasetyo, A. A. (2022). *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Malang: Penerbit Literasi Nusantara.
- Yateno. (2020). *Teori-Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Medan: CV Global Aksara Pers.

**Sumber Jurnal:**

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1- 15.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 1-13.
- Savitri, S. I., Rukmana, I. J., & Syawaludin, S. (2024). Improving The Quality Of Human Resources In The Global Era: Preparation Students Of Lingga Kencana Depok Vocational School To Face Competitive Competition. *Journal Arbitrase: Economy, Management and Accounting*, 2(02), 59-63.
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 178– 189.
- Sunarsi, D., & Syawaludin, S. (2025). KOMPENSASI DAN DISIPLIN SEBAGAI DETERMINAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KEBAYORAN BARU. *JURNAL ILMIAH M- PROGRESS*, 15(1), 112-125.
- Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 7(1), 1-19.