

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Usmar¹, Selfiani², Nirwan Mulyatno³, Abdullah⁴

^{1,2,3} Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia

bankdoell@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of leadership style and motivation on employee performance with a population of PT Boga Berkah Prima Jakarta. The data collection technique was carried out using questionnaires and was intended for 50 employees of PT Boga Berkah Prima Jakarta. The data analysis method in this study uses SPSS Statistics version 24.0 by first using the data testing technique method of validity testing and reliability testing for research questionnaires. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis used statistical t test. The results of the analysis show that leadership style has a positive effect on employee performance and motivation also has a positive effect on employee performance

Keywords: *Leadership Style, Employee Motivation and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan populasi PT Boga Berkah Prima Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan diperuntukan pada 50 karyawan PT Boga Berkah Prima Jakarta. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistics versi 24.0 dengan terlebih dahulu menggunakan metode teknik pengujian data uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner penelitian. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian digunakan uji t statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada wibawanya, dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawainya. Tercapai tujuan perusahaan tidak hanya dinilai dari perusahaan tersebut telah memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang tinggi saja, namun juga dipengaruhi oleh hal lain seperti pembagian upah yang adil dan layak, perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk maju, pengakuan karyawan sebagai individu, terjaminnya keamanan di tempat kerja dan komunikasi yang dapat mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dengan baik (Hasibuan, 2005).

Pada hakikatnya, setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan merupakan aset berharga yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang

dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja seorang karyawan, namun juga dari sisi perusahaan sendiri memiliki pengaruh yang cukup besar.

Perusahaan harus dapat memberikan timbal balik atas kinerja karyawan-karyawannya. Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kurang adanya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Grand Teori: Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan gabungan dan implementasi ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan dan masyarakat (Hasibuan, 2007). Untuk itu manajemen SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan sumber daya manusia dengan mengimplementasikan fungsi manajemen dalam aktivitas operasional dalam aktivitas operasional demi terwujudnya tujuan organisasi. Agar manajemen sumber daya manusia lebih diperhatikan, peranan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan kepegawaian (Hasibuan, 2001).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan”.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, karena motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008) diantaranya sebagai berikut:

- 1).Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 2).Meningkatkan produktivitas kerja kerja karyawan, 3).Mempertahankan kestabilan kerja karyawan, 4).Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, 4).Mengaktifkan pengadaan karyawan, 5).Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, 6).Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, 7).Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif

dari suatu kebijakan operasional dan sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara, 2009).

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang kebenarannya harus diuji secara hipotesis. Kemudian akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan ataupun dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis skripsi ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa observasi berupa kuesioner dengan menggunakan yang termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Kuesioner menggunakan unit analisis karyawan PT Boga Berkat Prima di Jakarta sebagai populasi dari penelitian yang berjumlah 50 (lima puluh) orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus, karena populasi yang akan diteliti berjumlah kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 50 (lima puluh) orang. Media pengolahan data yang dipilih pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan menggunakan analisis data kuantitatif yang meliputi : uji validitas, reliabilitas, uji regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu sebagai alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial menurut Sugiyono (2013). Dalam melakukan penelitian ini terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima yang merujuk pada pendapat Likert sebagai berikut : 1) Tidak Setuju, 2) Kurang Setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Setuju, 5) Sangat Setuju.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan analisis regresi linier berganda secara umum untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Kin = a + b_1 Kep + b_2 Mtv + e$$

Keterangan:

- Kin : Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- Kep : Variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan
- Mtv : Variabel independen, yaitu motivasi kerja
- a : Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 , dan $X_2 = 0$.
- b_1 : Merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

- b₂ : Merupakan koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X₂ dengan menganggap X₁ konstan.
- e : Standard error, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistic.

Uji Kelayakan dan Kualitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Kriteria valid atau tidak adalah korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tidak valid (Ghozali, 2009:49). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45).

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflantion Factor (VIF) (Ghozali, 2009:95). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009:125). Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Hipotesis dan Kecocokan Model

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:87). Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan) secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 (Ghozali, 2009:88). Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2009:88).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui asumsi kenormalan data yang digunakan pada pengujian pada tahap selanjutnya maka perlu dilakukan pengujian untuk kelayakan data pada tabel 4.1 menyatakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1. Uji Kelayakan dan Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEP	,206	50	,000	,908	50	,001
MTV	,168	50	,001	,924	50	,003
KIN	,182	50	,000	,910	50	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber ; SPSS output

Lilliefors Significance Correlation berdasar atas signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel gaya kepemimpinan (Kep) adalah 0,000, motivasi kerja (Mtv) adalah 0,194, dan kinerja karyawan (Kin) adalah 0,200. Nilai-nilai signifikansi ini adalah dibawah standar nilai 0,05 sehingga semua persyaratan pengujian normalitas distribusi data belum terpenuhi. Namun demikian penelitian akan tetap melanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai sebesar 0,889 dan dari variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,539. Pengaruh langsung yang terjadi dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar $0,889 \times 82,5\%$, sedangkan pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan adalah sebesar $0,889 \times 17,5\%$. Pengaruh langsung dari variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar $1,968 \times 82,5\%$ dan pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja adalah 17,5%. Pengaruh total dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,889 dan pengaruh total dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,539. Perubahan satu unit pada variabel Kepemimpinan dan satu unit pada variabel Motivasi akan mengakibatkan perubahan sebesar $0,889 + 0,539$ unit pada variabel Kinerja Karyawan yang dapat dibuat dalam persamaan sebagai berikut :

$$Kin = -1.270a + 0.889Kep + 0.539Mtv + e$$

Sedangkan pada pengujian multikolineritas dapat dikemukakan bahwa nilai VIF adalah sebesar 1,984 untuk variabel Kepemimpinan, sedangkan sebesar 1,984 untuk variabel Motivasi. Rule of thumb menyatakan bahwa jika nilai $VIF < 10$ maka kolinieritas tidak terdapat antara variabel Kepemimpinan dan variabel Motivasi, yang artinya tidak terjadinya gejala multikolineritas pada data observasi yang dibuktikan dengan nilai tolerance dan VIF pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2. Uji Regresi Berganda dan Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,270	1,581		-,804	,426		
	KEP	,889	,129	,590	6,869	,000	,504	1,984
	MTV	,539	,119	,390	4,537	,000	,504	1,984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Kin)

Sumber : SPSS output

Selain pengujian menggunakan regresi, dalam penelitian ini juga melakukan pengujian korelasi yang menganalisis hubungan antara variabel. Korelasi adalah ukuran dari seberapa dekat dua variabel berubah dalam hubungan satu dengan lainnya. Jika pada nantinya ditemukan hubungan, maka perubahan-perubahan yang terjadi pada salah satu variabel Kepemimpinan dan Motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel yang lain Kinerja Karyawan. Korelasi terbagi menjadi beberapa tiga yakni, korelasi sederhana, parsial dan juga ganda yang dapat disajikan sebagai berikut pada

tabel 4.3. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang dikemukakan pada tabel 4.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian satu (H1) dapat diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hipotesis penelitian dua (H2) berdasarkan uji hipotesis t dapat dinyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk hipotesis penelitian dua diterima.

Tabel 4.3. Uji Korelasi (MTV terhadap KIN, KEP)

			Correlations	
Control Variables			KIN	KEP
MTV	KIN	Correlation	1,000	,708
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	47
	KEP	Correlation	,708	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	47	0

Sumber : SPSS output

Koefisien korelasi parsial antara kinerja (Y) dan gaya kepemimpinan dikontrol oleh variabel motivasi kerja adalah 0,708. Korelasi parsial mencerminkan hubungan parsial antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dikontrol oleh motivasi kerja adalah kuat, hal tersebut dapat dikemukakan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Uji Korelasi (KEP terhadap KIN, MTV)

			Correlations	
Control Variables			KIN	MTV
KEP	KIN	Correlation	1,000	,552
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	47
	MTV	Correlation	,552	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	47	0

Sumber : SPSS output

Koefisien korelasi parsial antara kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja dikontrol oleh variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,552. Korelasi parsial yang mencerminkan hubungan parsial antara kinerja karyawan dan motivasi kerja dikontrol oleh gaya kepemimpinan adalah dapat disimpulkan lemah. Lebih lanjut uji kesesuaian model dapat ditampilkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,818	1,339
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA				

Sumber : SPSS output

Koefisien korelasi secara serentak adalah sebesar 0,908, hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi secara serentak yaitu sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini berarti bahwa pengaruh langsung secara bersama-sama dari variabel Kepemimpinan dan variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 82,5% dan pengaruh tidak langsung dari faktor-faktor di luar penelitian ini adalah sebesar 17,5% tidak diobservasi. Koefisien determinasi secara bersama-sama disesuaikan adalah 0,818 atau 81,8% dan pengaruh tidak langsung jamak disesuaikan adalah 18,2%. Kesalahan standar dari rata-rata jamak adalah 1,339.

Pengujian kelayakan atas model selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.5 melalui uji Anova yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.5. Pengujian Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,010	2	198,505	110,791
	Residual	84,210	47	1,792	
	Total	481,220	49		
a. Dependent Variable: KIN					
b. Predictors: (Constant), KEP, MTV					

Sumber : SPSS output

Pengujian signifikansi persamaan regresi berganda dapat dilakukan melalui nilai signifikansi yaitu 0,000 Nilai ini adalah lebih kecil daripada nilai 0,05 sehingga persamaan regresi berganda adalah signifikan. Cara lain adalah sebagai berikut : Nilai F-hitung adalah 110,791 dengan derajat kebebasan 2 dan 47 F-tabel dengan derajat kebebasan 2 dan 47 adalah 3,20. Hal ini berarti bahwa F-hitung adalah lebih besar daripada F-tabel sehingga persamaan regresi jamak adalah signifikan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dapat diartikan bahwa data tersebut disimpulkan layak untuk digunakan dan memenuhi asumsi kesesuaian terhadap model penelitian yang digunakan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian hipotesis secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Boga Berkah Prima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel atau $(6,869 > 2,01174)$ yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,889 dan nilai t hitung sebesar 6,869 dengan tingkat signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Boga Berkah Prima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel atau $(4,537 > 2,01174)$ yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,539 dan nilai t hitung sebesar 4,537 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H2. Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel independen

secara signifikan mempengaruhi variabel dependen pada PT. Boga Berkat Prima. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh hasil F hitung $>$ F tabel atau ($110,791 > 3,20$) dan nilai $sig. < 0.05$ atau ($0.000 < 0.05$), yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian perangkat analisis yang dipakai bukan pemodelan persamaan struktural atas variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel kinerja karyawan. Ketiga variabel ini merupakan variabel laten yaitu variabel yang tidak dapat diobservasi dan tidak dapat diukur secara langsung, sehingga dalam pemakaian paket program untuk pemodelan persamaan struktural.

Hasil penelitian ini menyarankan untuk pimpinan pada PT. Boga Berkat Prima sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan yang berlangsung, dimana pemimpin dapat lebih memperjelas dan mengkomunikasikan tujuan pekerjaan pada bawahannya serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara mereka sendri. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pimpinan ataupun perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan pada tingkat individual kinerja setiap karyawannya, pemberian motivasi terhadap karyawan dari pimpinan perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk merasa lebih percaya diri dan bekerja lebih efektif serta memiliki keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan bahwa kuantitas hasil kerja yang dihasilkan lebih baik daripada hasil kinerja karyawan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara 2013. M.Sumber Daya Manusia, Perusahaan Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009 “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”, Edisi 4, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,
- Hasibuan, Malayu S.P,2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. BumiAksara. Jakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- P. Siagian, Sondang.2002. Teori Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S and Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks : Jakarta
- T.Hani Handoko 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta
- Thoha, Muhammad. 2007. Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN, Volume 1, No. 2, Oktober 2021, p. 148-156

Sugiyono,2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta