

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA KARYAWAN

Selfiani<sup>1</sup>, Hendi Prihanto<sup>2</sup>, Dini Fitrianti<sup>3</sup>, Nani Sriyani<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia

<sup>3,4</sup> Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
selfiani@dsn.moestopo.ac.id

### ABSTRACT

*Every company wants to have employees with high performance levels. Work Motivation and Leadership Style are considered very influential on Employee Performance. Providing Work Motivation and Leadership Style properly in accordance with sacrifice and competence to employees can improve the performance of the employees themselves. This research was conducted at PT Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, North Bekasi which aims to determine the relationship between work motivation and leadership style and to find out which factor between the two is very influential in improving employee performance. The author, in this study, used descriptive quantitative research methods, using correlation and regression analysis, with a sample size of 30 respondents. While the data used in this study are data obtained through the distribution of questionnaires filled out by randomly selected respondents. Furthermore, the author uses the SPSS version 22 application as a data processing tool. The results of the study, after going through the data analysis process, obtained the results that work motivation has a significant and strong influence on employee performance, namely with a determination coefficient value of 39.2% and leadership style has a significant and strong relationship with employee performance, namely with a determination coefficient value of 45.4%. Both variables have a significant influence on improving employee performance, namely with a coefficient of determination of 45.4%, and the other 54.6% comes from other factors not examined in this study. The results of the analysis also obtained a regression equation:  $Y=12.693+0.069X_1+0.737X_2$ . The company must pay close attention to employees and the company if it is more consistent and continues to develop in all lines so that employee work results can increase and be able to increase employee loyalty to the company.*

**Keywords:** *Work Motivation, Leadership Style, and Employee Performance*

### ABSTRAK

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dirasa sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan baik yang sesuai dengan pengorbanan dan kompetensinya kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan serta mengetahui faktor mana diantara keduanya yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penulis, pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan analisa korelasi dan regresi, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diisi oleh para responden yang terpilih secara acak. Selanjutnya penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 sebagai alat olah data. Hasil penelitian, setelah melalui proses analisis data diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,2% dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dan kuat pula terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%. Kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%, dan 54,6% lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil

analisis juga memperoleh persamaan regresi:  $Y=12,693+0,069X_1+ 0,737X_2$ . Perusahaan harus sangat memperhatikan karyawan dan perusahaan jika semakin konsisten serta terus melakukan pengembangan diseluruh lini agar hasil kerja karyawan dapat meningkat dan mampu menambah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia disebut sebagai personil, tenaga kerja pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Dalam melaksanakan pekerjaan motivasi itu sangat penting. Pemimpin perusahaan harus giat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, supaya apa yang diinginkan bisa tercapai dengan baik. Selain itu, gaya kepemimpinan seorang ketua juga akan menjadi titik ukur bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang pekerjaannya sangat bagus dan baik.

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell, 2010:4).

Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan - kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku (Gibson dalam Kadarisman, 2012:275). Motivasi kerja yang baik dan positif dapat membuat perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, apabila pimpinan perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah Thoha, 2010:49).

Permasalahan yang dihadapi PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara adalah masih kurangnya perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berhubungan dengan keterbatasan kualitas sumber daya manusia, sehingga mengakibatkan kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai. Permasalahan yang terjadi karena adanya kesenjangan antara karyawan. Faktor tidak tercapainya kinerja secara keseluruhan ini dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin hari semakin banyak, sehingga berdampak pada rendahnya pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

### Tujuan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui hubungan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui hubungan dari Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011: 260). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Mangkunegara, 2009: 67). Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja (Bernandin & Russell, 2010: 190-191).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2010: 323). Motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu (Wahjosumidjo, 2001: 42). Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya. Para manajer sebagai contoh harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias (Davis dan Newstrom, 2007 : 152). Konsiderasi dan struktur inisiasi adalah dimensi-dimensi kepemimpinan yang merefleksi gaya kepemimpinan (Tyson dan Jackson, 2000 : 86). Struktur inisiasi adalah berorientasi tugas, kerja berpusatkan produksi, keterampilan administrasi atau pencapaian tujuan.

Secara konseptual adalah tingkat di mana pemimpin mengelola, mengarahkan, menentukan struktur dan tujuan kelompok atau di mana pemimpin meregulasi perilaku kelompok, monitor komunikasi, dan mengurangi ambiguitas tujuan. Kepemimpinan mencerminkan proses untuk mendorong dan membantu orang lain untuk dapat bekerja secara baik dan antusias guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan karena ditentukan oleh perilaku, peran seseorang, bukan oleh ciri pribadinya, peran pemimpin mengkombinasikan keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual yang mereka terapkan sesuai dengan tuntutan situasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006:161). Theodore J. Kowalski, Thomas J. Lasley II, James W. Mahoney (2008:25-46), menyatakan bahwa faktor-faktor Gaya Kepemimpinan adalah:

1. Individu: Pengetahuan dan keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan, dan gaya dalam membuat keputusan.
2. Organisasi: Iklim dan budaya, politik organisasi, ancaman dan resiko, ketidak-pastian, kerancuan, dan pertikaian.
3. Sosial: Kebutuhan resmi, meta-value, politik, dan ekonomi.

### **Perumusan Hipotesis**

Hipotesis penelitian, berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir sebagaimana telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hubungan diduga secara teoritik terdapat antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara.
2. Hubungan diduga secara teoritik terdapat antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara.
3. Hubungan secara teoritik terdapat antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan PT. Sahabat Jaya Grafika, KotaHarapanIndah, Bekasi Utara

### **METODE PENELITIAN**

#### **Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS (*statistic product for service solutions*). Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah telah ditetapkan objek penelitian yang ada pada karyawan PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara. Populasi karyawan dalam perusahaan ini adalah sebanyak 102 orang karyawan. Sampel yang mewakili populasinya yaitu sebanyak 30 orang karyawan pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Operasional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan berupa kinerja karyawan (Y). Variabel independen yang digunakan berupa Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006: 41).

##### **Uji Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keadaan subyek yang diuji pada penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran tersebut, terlebih dahulu di buat kategori responden dengan menentukan Interval terlebih dahulu.

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Model Regresi dalam penelitian ini menggunakan linier berganda yang ditujukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, dengan bantuan aplikasi SPSS.

### Analisis Korelasi Berganda

Tujuan analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi (hubungan) yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan nilai koefisien korelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Persyaratan Analisis

**Tabel 4.1. Uji Normalitas Data**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi Kerja	.108	30	.200*	.966	30	.438
Gaya Kepemimpinan	.127	30	.200*	.974	30	.641
Kinerja Karyawan	.129	30	.200*	.959	30	.290

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah SPSS

Pengujian atas data mencerminkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki data berdistribusi normal, yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh Sig.hitung 0,200 > Sig.kritis 0,05.. Motivasi Kerja (X1) diperoleh Sig.hitung 0,200 > Sig.kritis 0,05. Pemberian Gaya Kepemimpinan (X2) diperoleh Sig.hitung 0,200 > Sig.kritis 0,05.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.2. Analisis Regresi Sederhana X1 dan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.370	4.10912

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS

Sifat hubungan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi bersifat positif  $R = 0,626$ . Koefisien determinasi  $(r_{xy})^2$  antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai *R-Square* dalam tabel diatas bernilai 0,392 atau sebesar 39,2%. Hal ini berarti 39,2% varians variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat ditentukan oleh variabel Motivasi kerja (X1), dan sisanya  $1 - 0,392 = 0,608$  atau sebesar 60,8% merupakan pengaruh tidak langsung yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi disesuaikan adalah 0,370 atau 37,0%. Hal ini berarti bahwa pengaruh langsung disesuaikan adalah 37,0% dan sisannya yaitu 63,0% merupakan pengaruh tidak langsung disesuaikan. Kesalahan standar dari estimasi adalah 4.10912.

**Tabel 4.3. Pengujian Signifikasi Persamaan Regresi X1 dan Y**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.190	1	304.190	18.016	.000 <sup>b</sup>
	Residual	472.777	28	16.885		
	Total	776.967	29			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Sumber: Data diolah SPSS

Total Anova di atas mencerminkan bahwa Fhitung adalah 18,016 dengan derajat kebebasan 1 dan 28 = 4,20. Hal ini berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini mencerminkan bahwa persamaan regresi adalah signifikan.

**Tabel 4.4. Koefisien**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.382	10.453		1.854	.074
	MotivasiKerja	.708	.167	.626	4.244	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel diatas diketahui nilai B pada Constant adalah 19,382 dengan Sig.hitung 0,074 dan nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja adalah 0,708 dengan Sig.hitung sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut berarti hubungan kedua variabel dijelaskan dalam fungsi persamaan berikut ini:  $Y = 19,382 + 0,708X1$ . Interpretasi dari angka ini adalah, apabila perusahaan tidak melakukan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan motivasikerja, maka kinerja karyawan konstanta adalah sebesar 19,382 namun apabilaperusahaan melakukan langkah-langkah yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja per satuan naik, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,708 per satuan hitung.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan terbukti secara empiris terdapat antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara.

Hubungan fungsional antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana:  $Y = 19,382 + 0,708X1$  adalah berarti (signifikan) dan linear. Persamaan regresi linear sederhana tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel motivasi kerja (X1) akan mempengaruhi kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara sebesar 0,708 pada konstanta sebesar 19,382.

Kontribusi variabel motivasi kerja (X1) kepada kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara, ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $KD = r^2 \times 100 = 0,626^2 \times 100 = 0,392 = 39,2\%$ ). Artinya, bahwa 39,2% varians variabel kinerja

karyawan (Y) dapat ditentukan oleh variabel motivasi kerja (X1) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara. Dan sisanya 60,8%, ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel gaya kepemimpinan(X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana:  $Y = 12,800 + 0,804X2$  adalah berarti (signifikan) dan linear. Persamaan regresi linear sederhana tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel gaya kepemimpinana (X2) akan mempengaruhi kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara sebesar 0,804 pada konstanta sebesar 12,800.

Kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X2) kepada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $KD = r^2 \times 100 = 0,674^2 \times 100$ ) sebesar  $0,454 = 45,4\%$ . Artinya, bahwa 45,4% varians variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan (X2) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah Bekasi Utara. Dan sisanya 54,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hubungan fungsional antara variabel motivasi kerja(X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah Bekasi Utara ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda:  $Y=12,693+0,069X1+ 0,737X2$  adalah berarti (signifikan) dan linear. Persamaan regresi linear berganda tersebut menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel motivasi kerja (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) akan mempengaruhi kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara sebesar  $0,069X1+ 0,737X2$  dengan konstanta sebesar 12,693.

Kontribusi variabel motivasi kerja (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) kepada variabel kinerja karyawan(Y) pada PT.Sahabat Jaya Grafika, Bekasi Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $KD = r^2 \times 100 = 0,674^2 \times 100$ ) sebesar  $0,454 = 45,4\%$ . Artinya, bahwa 45,4% varians variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh variabel motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) pada PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara. Dan sisanya 54,6%, ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan kinerja karyawan PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik, melalui upaya dalam bentuk motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi untuk mendorong karyawan agar mencapai hasil yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disarankan lebih diperhatikan lagi dan kinerja karyawan harus dapat terus ditingkatkan begitu juga dalam hal memberikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja disarankan agar lebih ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mampu memotivasi kerja karyawan, misalnya memberikan kesempatan karyawan untuk maju, memperoleh identitas diri, memberikan tanggung jawab, dan menanamkan semangat kerja kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan disarankan agar Pimpinan PT. Sahabat Jaya Grafika, Kota Harapan Indah, Bekasi Utara bersikap adil dan harmonis kepada para karyawan. Faktor-faktor gaya kepemimpinan yang mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan kearah yang lebih baik dapat terus ditingkatkan, agar hasil kerja karyawan dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Davis, Keith; John W Newstrom, 2007, *Perilaku dalam Organisasi*, edisi ke-7, Jakarta : Erlangga.
- Fandy Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Rajawali Pers, Jakarta.
- Munandar, 2010. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajahmada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Tyson, Shaun., Tony Jackson. 2000. *The Essence of: Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI and Pearson Education Asia Pte. Ltd.
- Usmar, selfiani, Nirwan Mulyatno, A. (2021) ‘Keywords : Leadership Style , Employee Motivation and Performance’, 1(2), pp. 78–88.
- Wahjosumidjo.2001.*Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- <http://www.businessdictionary.com/definition/employee-performance.html>[https://en.wikipedia.org/wiki/Work\\_motivation](https://en.wikipedia.org/wiki/Work_motivation)[https://en.wikipedia.org/wiki/Leadership\\_style](https://en.wikipedia.org/wiki/Leadership_style)