

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD ANDI DJEMMA MASAMBA, KABUPATEN LUWU UTARA

Nur Jamalía¹ Sukri² Dirham Latif³

Abstract

Keywords:

Leadership Style;
Motivation;
Employee Performance.

The purpose of this study was to identify and examine the effect of leadership style and motivation on employee performance at Andi Djemma Masamba Hospital, North Luwu Regency. The following conclusions can be formed based on research conducted on several variables tested, namely: First, on H1 it shows that the performance of Andi Djemma Masamba Hospital employees is significantly influenced by leadership style. Second, testing on H2 which shows that there is a significant influence of motivation on employee performance at Andi Djemma Masamba Hospital. The three tests are on H3 which means the leadership style and motivation of Andi Djemma Masamba Hospital have a simultaneous effect on employee performance. Leadership style and motivation proved to have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F value of $44.462 > F\text{-table } 3.03$.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Motivasi;
Kinerja Karyawan.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. Kesimpulan berikut dapat dibentuk berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa pengujian variabel yang dianalisis yaitu : Pertama, pada H1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Andi Djemma Masamba dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Kedua, pengujian pada H2 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba. Ketiga pengujian pada H3 yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi RSUD Andi Djemma Masamba berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $44,462 > F\text{-tabel } 3,03$.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palopo, Sulawesi Selatan,
Indonesia
Email:
nurjamalia@student.umpalopo.ac.id

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia²

Email: sukri@umpalopo.ac.id

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia³

Email: dirham@umpalopo.ac.id

PENDAHULUAN

Industri jasa yang perkembangannya berdampak pada berbagai sektor, termasuk jasa medis, merupakan salah satu sektor industri yang saat ini berkembang pesat. Dalam memberikan pelayanan masyarakat diharapkan rumah sakit senantiasa memperhatikan fungsi sosial. Rumah sakit merupakan salah satu penyelenggara pelayanan kesehatan yang merupakan salah satu jenis fasilitas kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang berfungsi menyelenggarakan upaya kesehatan jangka panjang (Dep. Kes. RI 2005).

Tujuan utama pelayanan kesehatan adalah untuk meningkatkan derajat kesehatan, dan pencegahan penyakit di masyarakat merupakan tujuan utama pelayanan kesehatan. Karena pelayanan kesehatan mencakup berbagai kepentingan, banyak pihak yang terlibat dan semuanya memiliki pengaruh besar terhadap pelayanan kesehatan. Rumah Sakit didefinisikan sebagai “lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat” berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Administrasi Rumah Sakit Andi Djemma Masamba telah menetapkan tujuan yang harus dipenuhi oleh karyawannya, dan untuk itu, rumah sakit harus meningkatkan kinerja karyawan agar pasien dapat memberikan respon yang positif. Dibangun pada tahun 1988 dan diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI pada tanggal 18 Januari 1990, RSUD Andi Djemma merupakan rumah sakit umum daerah yang terletak di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Organisasi atau perusahaan harus beradaptasi dengan sangat cepat di era globalisasi saat ini, dan diharapkan memiliki pemikiran yang kompleks akan menjadi lebih umum di semua disiplin ilmu. Karyawan adalah salah satu keunggulan kompetitif utama untuk bisnis, jika kinerja bisnis bagus, maka kinerja karyawan utama perusahaan juga akan bagus. Perusahaan dapat berjalan dengan baik tentu memiliki karyawan yang baik yang dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur, dan semua itu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan atau sering disebut *Leadership Style* yang ditunjukkan langsung oleh pimpinannya. Pimpinan perusahaan akan dikenang oleh para bawahannya jika memiliki gaya tersendiri dalam setiap tindakannya terhadap bawahannya.

Gaya kepemimpinan RSUD Andi Djemma Masamba sendiri memiliki peran yang sangat penting sebagai faktor suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap seorang pemimpin terhadap atau memerintah bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan. Pemimpin di perusahaan atau organisasi memiliki tanggung jawab dan hak untuk dijadikan contoh bagi semua karyawannya (Kasmir, 2016:191). Selain hal diatas faktor motivasi juga bagian yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan.

Pola perilaku total seorang pemimpin, baik yang terbuka maupun yang tersembunyi kepada bawahannya, disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka (Veithzal Rivai, 2017). Seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu memiliki gaya kepemimpinan tertentu, yaitu: partisipatif, direktif, supportive, dan berorientasi pada prestasi (Robert House dalam Robbins, 2015).

Setiap karyawan RSUD Andi Djemma Masamba membutuhkan motivasi agar terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik mereka. Kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasi pemilik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, motivasi merupakan kunci utama yang harus dimiliki oleh karyawan. Faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku adalah motivasi. Motivasi ini menimbulkan tantangan bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan secara efektif sehingga mereka termotivasi untuk berkolaborasi secara efektif dan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2016).

Motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Untuk mencapai kepuasan diri dalam suatu kegiatan tertentu, motivasi dalam diri seseorang akan terwujud dalam perilaku, dan arahnya positif dengan bergerak menuju hal yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013). Indikator motivasi yaitu: kebutuhan pada prestasi, kebutuhan pada kekuasaan, dan kebutuhan pada afiliasi (David McClelland dalam Robbins, 2015).

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba juga hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan yang telah menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Kasmir, 2016:182). Saat karyawan memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan barulah kinerja tersebut dikatakan berhasil.

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan kewajibannya, atau bagaimana pegawai diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas-tugasnya. dialokasikan kepada mereka serta jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2016). Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian merupakan contoh indikator kinerja karyawan (Robbins, 2016: 260).

Penelitian yang dilakukan oleh Faris Eka Wahyudi dan Achmad Zaki (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-Malang Raya”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertama nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,229 dan untuk nilai t tabel sebesar 2,024 dapat dilihat nilai t -hitung $>$ t -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kedua nilai sig. variabel motivasi sebesar 0,647 $>$ 0,05 dan nilai t -hitung sebesar 0,462 $<$ t -tabel 2,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ketiga nilai F -hitung 5,497 $>$ F -tabel 3,24 maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan uraian diatas serta gap dari penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menelaah temuan penelitian yang dilakukan di lokasi yang berbeda karena didasarkan pada variasi hasil temuan penelitian sebelumnya, serta peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara”, serta peneliti juga merumuskan beberapa dugaan sementara yang akan diuji pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara.

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara.

H3 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Peserta diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Direktur tidak termasuk dalam sampel karena semua personel Rumah Sakit Andi Djemma Masamba merupakan populasi penelitian dan penggunaan variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mendiskualifikasi pemimpin dari sampel. Rumus slovin digunakan sebagai

metode pengambilan sampel dalam penelitian ini, dan 242 sampel dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi simultan dan parsial (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) (Gozali, 2018).

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.001	.650	1.539
Motivasi	.000	.650	1.539

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, jika nilai tolerance < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas yaitu :

Variabel gaya kepemimpinan X1 nilai tolerance sebesar 0,650 > 0,10 sedangkan nilai VIF 1.539 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel motivasi X2 untuk nilai tolerance sebesar 0,650 > 0,10 sedangkan nilai VIF 1,539 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi digunakan dalam uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah ada penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Tidak adanya gejala heteroskedastisitas merupakan persyaratan model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan Glejser.

**Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Variabel	T	Sig.
(Constant)	2.237	.026
Gaya Kepemimpinan	2.043	.042
Motivasi	-2.735	.007

Sumber : Data diolah

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa :

Variabel gaya kepemimpinan X1 nilai sig. 0,42 > 0,05 yang berarti terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel motivasi X2 nilai sig. 0,07 > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda**

	Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.943	1.820	8.208	.000
	Gaya Kepemimpinan	.243	.075	3.213	.001
	Motivasi	.381	.073	5.247	.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,943 + 0,243X_1 + 0,381X_2 + \epsilon$$

Maka dapat disimpulkan bahwa :

Pada penelitian ini nilai konstanta (α) bertanda positif, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap konstan. Nilai konstanta (a) sama dengan 14,943, maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan motivasi (X_1 dan X_2) tidak berubah, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan tetap sebesar 14,943. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) β_1 memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,243 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tumbuh sebesar 1% maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 atau sebesar 24,3%. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) berkurang sebesar 0,243 atau 24,3% jika nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan turun sebesar 1%. Variabel motivasi (X_2) β_2 memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,381, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan motivasi sebesar 1% akan memberikan pengaruh sebesar 38,1% terhadap kinerja (Y). Pengaruh variabel kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,381 atau 38,1% jika nilai koefisien pada variabel insentif (X_2) berkurang sebesar 1% dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah.

Uji t

Pengujian terhadap H_1 dan H_2 dengan Uji t sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t

Variabel	T	Sig
Gaya Kepemimpinan	3.213	.001
Motivasi	5.247	.000

Sumber : Data diolah

Pengujian (H_1)

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diketahui antara 0,001 sampai dengan 0,05, dan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 3,213. Pada H_1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Andi Djemma Masamba dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Pengujian (H_2)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Nur Jamalia, Sukri, dan Dirham Latif

Hipotesis H2 dengan nilai t -hitung $5,247 > t$ -tabel $2,833$ dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba.

Uji F

Pengujian (H3) dengan menggunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	488.380	2	244.190	44.462	.000 ^b
Residual	1312.616	239	5.492		
Total	1800.996	241			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil data yang diolah di atas, dapat dikatakan bahwa hipotesis H3 yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi RSUD Andi Djemma Masamba berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $44,462 > F$ -tabel $3,03$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.265	2.34353

Sumber : Data diolah

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas diketahui nilai R Square sebesar $0,271$ yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan sebesar $27,1\%$ terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara. Kesimpulan berikut dapat dibentuk berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa pengujian variabel yang dianalisis yaitu : Pertama, pada H1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Andi Djemma Masamba dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Kedua, pengujian pada H2 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba. Ketiga pengujian pada H3 yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi RSUD Andi Djemma Masamba berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $44,462 > F$ -tabel $3,03$.

Adapun saran yang diberikan untuk pihak rumah sakit bagi pemimpin agar lebih memahami faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Nur Jamalia, Sukri, dan Dirham Latif

untuk RSUD Andi Djemma. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan lebih banyak variabel selain gaya kepemimpinan dan motivasi, seperti kemampuan kerja, komunikasi, dan lain-lain, karena semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau organisasi.

REFERENSI

- Agang, R., & Kusumawati, Y. T. (2022). Borneo Student Research eISSN : 2721-5725 ., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi t Erhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Erhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda Ronisius*, 3(2), 2085.
- Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 345–361.
- Azizi, H. (2008). *Journal of Islamic Business and Economics*. Vol.2(1), 77.
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302.
- Dumadi, Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daehan Global. *Journal Economics and Management*, Vol 1. No 4. Hal 64–77.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Fatihah, R. A., & Pradana, M. (2021). *KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE*. 8(5), 5978–5986.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance. *Dimensi*, Vol 9. No 1. Hal 1–16.
- Hasbi, M., & Priyanto, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol 7. No 4.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.
- Marsella, P. E., & Logahan, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pt Mitra Fajar Selaras. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 06(02), 15–21.
- Mc Clelland, David. C. 1988. Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Naa'imah, Z. ulum, & Farida, S. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya. *JABEISTIK : Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, Vol 1. No 2. Hal 159–169.
- Noer, N. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1, 26–31.
- Nurdin, N. (2018). Institutional arrangements in E-government implementation and use: A case study from Indonesian local government. *International Journal of Electronic Government Research*, 14(2), 44–63.
- Osman, I. R., & Aljabar, G. (202 C.E.). View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. *Ikraith-Ekonomi*, 1(5), 222–247.
- Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. *Ikraith-Ekonomika*, Vol 5. No 3. Hal 180–188.
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 2. No 2. Hal 28–36.
- R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, & Ni Nyoman Ayu Suriyani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Wisuda Guna Raharja. *Journal Research of Management*, 3(2), 246–265.
- Ripki, M., & Maulana, M. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Pemuda Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2), 470–479.
- Rivai V, Mulyadi D. Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers; 2011.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Robert House, J. "Path-goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, And a Reformulated Theory." *Leadership Quarterly*. Vol. 7 (3), 1996.
- Rosi, D., & H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102–119.
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386.
- Saputra, S. (2020). *Volume 7 No. 2 Tahun 2020 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Salim Saputra*. Vol 7. No 2. Hal : 122–133.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, Vol 6. No 1. Hal : 101–108.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Tusri, Y. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada 's Employees*. Vol. No 1. Hal 90–97.
- Usman, A., Aminuddin, A., & Arif, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom Cabang Makassar. *YUME: Journal of management* , Vol 5. No 1. Hal 161–169.