

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Ace**

The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Geo Ace

<sup>1</sup>Dhifa Fauzia, <sup>2</sup>Affandi, <sup>3</sup>Sri Suwarsi

<sup>1</sup>Prodi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

Jln. Tamansari No. 1 40116

email: <sup>1</sup>dhifafauzia@gmail.com

**Abstract.** The objectives of this study was to obtain an overview of leadership style, motivation, employee performance, as well as the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Geo ACE. The method used in this research is descriptive method verification. A sample of 40 respondents obtained using saturated sampling technique. Meanwhile, data collection is done with interviews, questionnaires, and direct observation to obtain primary data. Secondary data collection is done by the research literature. Simple regression analysis and multiple regression analysis used in this study to analyze the data statistically. Based on hypothesis testing using T test that the style of leadership and motivation positive and significant impact of motivation on employee performance. Partial results of this study show the influence of leadership style on employee performance amounted to 37,4% and the effect of motivation on employee performance amounted to 43,5%. Results of studies simultaneously using the F test, indicating that all of the independent variables significantly affect the performance of employees. Rated R Square of 0.757 which means that the effect of variable X (leadership style and motivation) to variable Y (employee performance) is at 75,7% while the remaining 24,3% influenced by other variables beyond the variables studied.

**Keywords:** leadership style, motivation, employee performance.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, serta pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Geo ACE. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Sampel sebanyak 40 responden diperoleh dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sementara itu, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi langsung untuk mendapatkan data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan. Analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data secara statistik. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,4% dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5%. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,757 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.

### **A. Pendahuluan**

#### **Latar Belakang Masalah**

Beberapa hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT. Geo ACE, yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT. Geo ACE sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut, terjadinya perubahan gaya kepemimpinan yang baru dalam kurun waktu 12 (dua belas) bulan sehingga karyawan masih dalam tahap beradaptasi terhadap gaya kepemimpinan yang berbeda dan baru, gaya kepemimpinan pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas seperti keputusan kebijakan yang

dilakukan pemimpin hanya diputuskan secara sepihak, sistem kerja yang tidak tentu karena menyesuaikan proyek yang dikerjakan (musiman) dan kurangnya motivasi kerja karena masih dalam tahap penyesuaian terhadap peraturan – peraturan pemimpin yang baru serta terkadang penyelesaian proyek terkadang melebihi dari jadwal yang sudah ditentukan. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Ace”.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gaya kepemimpinan di PT. Geo ACE.
2. Motivasi kerja di PT. Geo ACE.
3. Kinerja karyawan di PT. Geo ACE.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Geo ACE
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Geo ACE.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Geo ACE

### **B. Landasan Teori**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. (Hersey, 2004:29). Gaya kepemimpinan yang sangat menarik ialah gaya kepemimpinan Likert. Menurut Likert pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya *participative management*. Gaya ini terkenal dengan Teori Empat Sistem (*Four Systems Theory*). Teori empat sistem (*Four Systems Theory*) adalah salah satu teori komunikasi yang mengkaji hubungan antar manusia melalui hasil dari produksinya dilihat dari kaca mata manajemen. Likert telah melakukan banyak penelitian mengenai perilaku manusia dalam organisasi khususnya pada perusahaan industri. Ia telah meneliti berbagai jenis organisasi dan berbagai gaya kepemimpinan manajer, dan Likert menyatakan perusahaan yang ingin meraih keuntungan maksimal memiliki hubungan baik dengan karyawan sekaligus meraih kinerja dan produktivitas yang tinggi maka setiap organisasi harus memaksimalkan sumber daya manusia mereka. Menurut Likert, bentuk organisasi yang dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusianya adalah organisasi yang memiliki “*highly effective work group linked together in an overlapping pattern by other similarly effective group*” (berbagai kelompok kerja efektif yang saling berhubungan dalam suatu pola tumpang-tindih dengan kelompok efektif sejenis lainnya). Likert (1961 & 1967) merancang 4 sistem kepemimpinan dalam manajemen adalah sebagai berikut :

1. Sistem 1 : Otoriter yang Memeras (*Exploitative Authoritative*)
2. Sistem 2 : Otokratis yang Baik (*Benevolent Authoritative*)
3. Sistem 3 : Konsultatif (*Consultative*)
4. Sistem 4 : Partisipatif (*Participative*)

#### **Motivasi**

Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan

manusia untuk bertindak laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Teori motivasi yang terkenal pada tahun 1943 yang dikemukakan oleh Abraham Maslow mengatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu berusaha untuk dipenuhi sepanjang masa hidupnya. Kebutuhan tersebut berjenjang dari yang paling mendesak hingga yang akan muncul dengan sendirinya saat kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi. Setiap orang pasti akan melalui tingkatan-tingkatan itu, dan dengan serius berusaha untuk memenuhinya, namun hanya sedikit yang mampu mencapai tingkatan tertinggi dari piramida ini. Lima tingkat kebutuhan dasar menurut teori Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety, Security Needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

### **Kinerja**

Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Pendapat lainnya kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. inisiatif

### **C. Hasil Penelitian**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan**

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang gaya kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,25 yang berarti ada pada rentang 4,20 – 5,00, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan termasuk kategori “sangat tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di PT. Geo ACE termasuk dalam klasifikasi variable yang memiliki peran sangat tinggi yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari empat dimensi.

#### **Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang motivasi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari lima dimensi. Berdasarkan tabel hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi adalah 4,09 yang berarti ada pada rentang 3,40 – 4,19, dengan demikian variabel motivasi termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di PT. Geo ACE termasuk

dalam klasifikasi variable yang memiliki peran sangat tinggi yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari lima dimensi.

### **Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4, yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi. Berdasarkan tabel hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi adalah 4 yang berarti ada pada rentang 3,40 – 4,19, dengan demikian variabel kinerja karyawan termasuk kategori “sangat tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa efektifitas, tanggung jawab dan inisiatif kinerja karyawan di PT. Geo ACE termasuk dalam klasifikasi variable yang memiliki peran sangat tinggi yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.612$ . Eratnya korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799 dan arahnya positif ini berarti bila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Besarnya sumbangan atau peranan variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi ( $R^2$ ). Koefisien regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,374 atau sebesar 37,4 % diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,374 \times 100\% = 37,4\%$ ), artinya variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 37,4% sedangkan sisanya 62,6 % dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar  $0,20 \leq r < 0,399$ .

#### **Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan**

Nilai tabel yang digunakan adalah 2,026. Nilai tersebut berdasarkan tingkat kepercayaan 5% dan karena uji dua arah maka  $\alpha = 0,025$  dengan derajat bebas pengujian  $= n - k = 40 - 3 = 37$ . Berdasarkan tabel olahan menunjukkan nilai thitung yang didapat adalah sebesar 4,768 dan nilai ttabel adalah sebesar 2,026 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel atau  $4,768 > 2,026$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: **“Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo ACE”**, diterima.

#### **Uji Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.659$ . Eratnya korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799 dan arahnya positif ini berarti bila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Besarnya sumbangan atau peranan variable motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi ( $R^2$ ). Koefisien regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,435 atau sebesar 43,5% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,435 \times 100\% = 43,5\%$ ), artinya variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 43,5% sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh

motivasi terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang cukup erat, karena berkisar  $0,40 \leq r < 0,599$ .

### Uji Hipotesis Motivasi

Nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 2,026. Nilai tersebut berdasarkan tingkat kepercayaan 5% dan karena uji dua arah maka  $\alpha = 0,025$  dengan derajat bebas pengujian  $= n-k = 40-3 = 37$ . Berdasarkan tabel menunjukkan nilai *thitung* yang didapat adalah sebesar 5,407 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,026 yang berarti nilai *thitung* >  $t_{tabel}$  atau  $5,407 > 2,026$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo ACE”, diterima.

### Uji Simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.870$ . Eratnya korelasi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat karena berkisar 0,80 - 1,000 dan arahnya positif ini berarti bila gaya kepemimpinan dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Besarnya sumbangan atau peranan variable motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien regresi ( $R^2$ ). Koefisien regresinya (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,757 atau sebesar 75,7 % diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,757 \times 100\% = 75,7\%$ ), artinya variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable gaya kepemimpinan dan variabel motivasi sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3 % dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang erat, karena berkisar  $0,60 \leq r < 0,799$ .

### Pengujian Secara Simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai *fhitung* adalah 57,678 dengan  $\text{sig} = 0,000$ . Pengujian dengan membandingkan  $\text{sig} = 0,000$  dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Pengujian dengan membandingkan *fhitung* dengan  $f_{tabel}$  yang didapat berdasarkan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 40-3 = 37$  yaitu  $f_{tabel} = 3,25$  maka  $H_0$  ditolak karena *fhitung* >  $f_{tabel}$  yaitu  $57,678 > 3,25$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis yang penulis ajukan dalam Bab 1, yaitu: “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Geo ACE”, diterima.

## D. Kesimpulan

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan pada bab I dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab IV dan dengan bantuan analisis statistik, maka kesimpulan yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan gaya kepemimpinan di PT. Geo ACE masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel gaya kepemimpinan berada pada skor rata-rata 4,25

yang termasuk dalam kategori “sangat tinggi”. Hal tersebut dikur dari dimensi gaya kepemimpinan antara lain: otoriter yang memeras (*exploitative authoritative*), otoriter yang baik (*benevolent authoritative*), konsultatif (*consultative*) dan partisipatif (*participative*). Melihat dari skor rata-rata tiap dimensi gaya kepemimpinan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan konsultatif (*consultative*). Hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan yang didapat yaitu bahwa dimensi gaya kepemimpinan konsultatif (*consultative*) ini memiliki skor rata-rata adalah sebesar 4,45. Artinya, gaya kepemimpinan konsultatif (*consultative*) ini menjadi jenis gaya kepemimpinan secara dominan yang disebabkan oleh indikator : tingkat penetapan sasaran tugas dengan pendiskusian bersama bawahan, tingkat pengambilan keputusan bawahan dan pimpinan, tingkat penghargaan sebagai motivasi, tingkat keleluasaan untuk berdiskusi dengan pimpinan, dan tingkat kepercayaan pimpinan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas.

2. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan motivasi karyawan di PT Geo ACE termasuk dalam kategori bermotivasi tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel motivasi berada pada skor rata-rata 4,09 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal tersebut dikur dari dimensi motivasi antara lain: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Melihat dari skor rata-rata tiap dimensi motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja di di PT Geo ACE paling besar adalah termotivasi karena dimensi keamanan yaitu dengan skor rata-rata dimensi ini adalah sebesar 4,33. Artinya, karyawan PT Geo ACE termotivasi oleh keamanan dengan indikator tersebut adalah : tingkat tercover nya jaminan kesehatan, tingkat kenyamanan lingkungan perusahaan dan tingkat kewanlingkungan perusahaan.
3. Kinerja karyawan di PT Geo ACE yang dilihat dari dimensi efektifitas, tanggung jawab dan inisiatif dinilai tinggi, penilaian tersebut didapat dari hasil perhitungan yaitu skor rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 4 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Kinerja karyawan memiliki dimensi dengan skor rata-rata yang sama yaitu tersebut sebesar 4. Artinya, ketiga dimensi kinerja karyawan baik efektifitas, tanggung jawab dan inisiatif menunjukkan kinerja karyawan PT Geo ACE berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bagi perusahaan.
4. Melalui uji regresi sederhana, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai thitung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,768 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Geo ACE. Koefisien gaya kepemimpinan bertanda positif menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.
5. Melalui uji regresi sederhana, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai thitung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,407 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Geo ACE. Koefisien motivasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

6. Berdasarkan uji regresi berganda, didapat hasil *f*hitung sebesar 57,678. Karena nilai *f*hitung tersebut lebih besar dari *f*tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil *R* Square yaitu 0,757 menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,7% terhadap kinerja karyawan di PT Geo ACE, sedangkan 24,3% sisanya merupakan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan di PT Geo ACE berdasarkan nilai *R* yang didapat yaitu 0,870. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki peran yang cukup kuat dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Aditama, Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husein Umar, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam*. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT.Refika Aditama
- Rivai, Veithzal, Prformance apprasial, PT Raja Grafindo, Persada Jakarta : 2005.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok. Gramedia.Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo

Umar, Husain. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.

#### Penelitian-penelitian terdahulu

Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmanto. 2012 *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Magelang tahun 2012* Surakarta : FKIP Universitas Sebelas Maret Sutami

Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Semarang : Universitas Gunadarma

Randy Mars Tornado. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Di Makassar*. Makassar : Universitas Hasanud