

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 12

Licenced by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10450324)DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10450324>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pegawai di Palembang)

Maria Lavenia^{1*}, Friskilla Hendrik.K²¹²Program Studi S1 Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang*Email korespondensi: maria.lavenia03@gmail.com¹, friskillaputri17@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai di berbagai departemen di Kota Palembang, dengan jumlah responden pengguna sebanyak 109 orang. Analisis data melibatkan teknik statistik deskriptif, korelasi dan regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dunia bisnis di Palembang. Temuan penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis bagi pemimpin dan manajer di Palembang untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan dan strategi motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja*

Article Info

Received date: 10 December 2021

Revised date: 20 December 2023

Accepted date: 27 December 2023

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja yang diterapkan di lingkungan kerja. Palembang, sebagai salah satu kota yang berkembang di Indonesia, mengalami pertumbuhan ekonomi dan bisnis yang pesat. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Artikel ini bertujuan untuk mengulas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Palembang, Bryan Johannes Tampi, 2014 meneliti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.berbagai gaya kepemimpinan, seperti autokratik, militeristik, paternalistik, dan karismatik, dengan memberikan penekanan pada pentingnya kepemimpinan demokratis dalam organisasi modern disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan khusus bagi pimpinan untuk mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi kepada bawahannya. perusahaan disarankan untuk memperhatikan motivasi kerja karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran utama dalam membentuk budaya organisasi dan memotivasi pegawai. Berbagai model kepemimpinan seperti transaksional, transformasional, demokratis, dan otoriter dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap tingkat kinerja pegawai. Begitu pula dengan motivasi kerja, faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat menjadi pendorong atau penghambat kerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan ditimbulkan oleh cara seorang pemimpin memimpin dan berinteraksi dengan anggota tim atau bawahannya. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai perilaku, sikap dan pendekatan yang digunakan oleh seseorang dalam memimpin orang-orang dibawah tanggung jawabnya. Pengaruh tersebut juga dapat berpengaruh pada berbagai aspek dalam konteks organisasi, termasuk kinerja karyawan dan motivasi. Pengaruh gaya kepemimpinan tidak selalu bersifat positif atau negatif secara mutlak, dampaknya dapat tergantung dari berbagai faktor, termasuk konteks organisasional, karakteristik individu dan situasi kerja. Aidil, Juwita, 2020 meneliti tingkat signifikan variabel kualitas pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05 dan motivasi kerja tingkat signifikannya 0,029 lebih kecil dari 0,05 yang berarti nilai signifikan antara dua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti bahwa “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan landasan utama bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin yang mempengaruhi dan motivasi karyawannya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan membantu mereka untuk mencapai potensi tertinggi, dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Motivasi merupakan dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim (2006). Menurut Feri Juliadi (2019) “Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Salah satu syarat untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat tercapai pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang menjadi komitmen bersama.

Motivasi kerja yang tepat perlu diberikan kepada karyawan untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Dengan memenuhi syarat tersebut, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat tercapai. Berdasarkan penelitian pendahuluan, peneliti menemukan adanya faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengaruh berasal dari lingkungan kerja, dan kurangnya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut, peran pemimpin menjadi kunci dalam membangun semangat pegawai untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Nawawi (2003:115) gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rinta mnutaraya” ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rintamnutaraya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,803. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,3%, sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Rima, Harun (2021) meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hero kids cabang teras kota tangerang selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara. Bahwa hasil riset yang bertolak belakang menjadi dasar dilakukan penelitian ini kembali. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Palembang serta mengidentifikasi hubungan dan interaksi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja dengan tingkat motivasi karyawan, serta bagaimana kedua faktor tersebut bersama-sama mempengaruhi pencapaian kinerja individu dan kelompok. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat terhadap perusahaan di Palembang untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan

METODE

Dalam penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pegawai Di Palembang) ,menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiono(2017)kuesioner merupakan alat yang dimana digunakan untuk mengumpulkan data atau suatu informasi yang berisi pertanyaan tertulis yang kemudian akan diberikan kepada responden untuk dijawab. dengan mengambil responden yaitu pekerja dikota Palembang dengan jumlah responden sebanyak 109. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik. Analisis pengolahan data didasarkan pada penelitian, dengan menggunakan standar atau aturan yang ada untuk mengelolah data yang diperoleh. Yang kemudian akan diolah dan dianalisis menggunakan metode pengelolaan data SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Palembang pada 109 Responden dan diujikan menggunakan model analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat disimpulkan : terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kota Palembang

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

| Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 52 | 47,7 |
| Perempuan | 57 | 52,3 |
| Total | 109 | 100 % |

Berdasarkan hasil tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 109 responden pegawai di Kota Palembang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 52 responden Laki-laki (47,7%) sedangkan sisanya 57 responden Perempuan (52,3%) jadi dapat disimpulkan dari hasil data di atas bahwa di Kota Palembang pegawai laki-laki jauh lebih sedikit dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

| Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 18-25 Tahun | 49 | 45,0 |
| 25-30 Tahun | 43 | 39,4 |
| 30-35 Tahun | 13 | 11,9 |
| 35-40 Tahun | 4 | 3,7 |
| Total | 109 | 100% |

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 109 responden pegawai di Kota Palembang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 49 responden berumur 18-25 Tahun (45,0%), 43 Responden berumur 25-30 Tahun (39,4%), 13 responden berumur 30-35 Tahun (11,9%), 4 responden berumur 35-40 Tahun (3,7%) jadi dapat disimpulkan dari hasil data di atas bahwa di Kota Palembang pegawai yang berumur 18-25 Tahun, dimana usia tersebut lebih produktif dalam dunia kerja

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

| Pendidikan terakhir | Freskuensi | Presentase |
|---------------------|------------|------------|
| SD/SMP | 1 | 0,9 |
| SMA/SMK | 69 | 63,3 |
| S1/S2 | 39 | 35,8 |
| Total | 109 | 100% |

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 109 responden pegawai di Kota Palembang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 1 responden berpendidikan terakhir SD/SMP (0,9%), 69 Responden berpendidikan terakhir SMA/SMK (63,3%), 39 Responden berpendidikan

terakhir S1/S2 (35,8%) jadi dapat disimpulkan dari hasil data di atas bahwa sebagian besar responden di kota Palembang

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu variabel dengan total masing-masing skor variabelnya. Diuji dengan menggunakan 109 responden suatu data dikatakan valid apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%. Berikut hasil uji validitas data pada penelitian ini

Tabel 4. Uji Validitas

| Variabel | Butir soal | Sig. | Keterangan |
|--|------------|-------|------------|
| Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0.000 | Valid |
| | X1.2 | 0.000 | Valid |
| | X1.3 | 0.000 | Valid |
| | X1.4 | 0.000 | Valid |
| | X1.5 | 0.000 | Valid |
| | | | |

Tabel 5. Uji Validitas

| Variabel | Butir soal | Sig. | Keterangan |
|----------------------------|------------|-------|------------|
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0.000 | Valid |
| | X2.2 | 0.000 | Valid |
| | X2.3 | 0.000 | Valid |
| | X2.4 | 0.000 | Valid |
| | X2.5 | 0.000 | Valid |
| | X2.6 | 0.000 | Valid |

Tabel 6. Uji Validitas

| Variabel | Butir soal | Sig. | Keterangan |
|-----------------------------|------------|-------|------------|
| Kinerja karyawan (Y) | Y1 | 0.000 | Valid |
| | Y2 | 0.000 | Valid |
| | Y3 | 0.000 | Valid |
| | Y4 | 0.000 | Valid |
| | Y5 | 0.000 | valid |

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu data kuisioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika penelitian dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten. Data kuisioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based On Standardized Items | N of items |
|------------------|--|------------|
| .601 | .630 | 5 |

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X2)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based On Standardized Items | N of items |
|------------------|--|------------|
| .753 | .762 | 6 |

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based On Standardized Items | N off items |
|------------------|--|-------------|
| .656 | .707 | 5 |

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel terikat berdistribusi normal

Tabel 10. Uji Normalitas

Unstandardized Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 109 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.79976824 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 |
| | Positive | 0.67 |
| | Negative | -.082 |
| Rest Statistic | | .082 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .067 ^c |

Berdasarkan hasil output diketahui nilai Asymp. Sig. Sebesar $0,0067 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen (memiliki 2 variabel atau lebih). Dalam uji multikolinearitas ini variabel independen harus berdiri sendiri tidak boleh berpengaruh antar variabel independen. Variabel independen harus berpengaruh terhadap variabel dependen bukan sesama independen. Uji multikolinearitas diukur menggunakan tabel Coefficients pada nilai tolerance dan Variance inflation Factor. Apabila tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka multikolinearitas tidak akan terjadi.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. | Collinearity Tolerance | Statistics VIF |
|----------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|------|------------------------|----------------|
| (Constant) | 2.456 | 1.614 | | 1.522 | .131 | | |
| Pegawai Kepemimpinan | .234 | .078 | .245 | 3.020 | .003 | .677 | 1.477 |
| Motivasi Kerja | .496 | .072 | .559 | 6.895 | .000 | .677 | 1.477 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil data diatas diketahui nilai tolerance sebesar $0,677 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.447 > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada hasil data regresi

Uji Heteroskedastisitas

Model Glejser

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidak samaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah salam model regresi terjadi ketidaksamaan antar varian pengamatan ke yang lain. Menurut Ghozali (2021) regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 12. Model Glejser

| Model | Unstandardized B | Coefficients Std.Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------------------------|-------|------|
| (Constant) | .917 | .901 | | 1.018 | .311 |
| Pegawai Kepemimpinan | -.021 | .043 | -.056 | -.474 | .636 |
| Motivasi Kerja | .038 | .040 | .111 | .945 | .347 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil data diatas diketahui nilai Sig. dari masing-masing variabel $0,636$ dan $0,347 > 0.05$ maka data ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model data regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|----------------------|-------------------------------|
| 1 | .727 ^a | .528 | .519 | 1.81667 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PEGAWAI KEPEMIMPINAN

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0.528 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel Y sebesar 52.8% sedangkan sisanya sebesar 47.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel. Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 14 Uji Regresi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|-------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 2.456 | 1.614 | | 1.522 | .131 |
| | Pegawai kepemimpinan | .234 | .078 | .245 | 3.020 | .003 |
| | Motivasi kerja | .496 | 0.72 | .559 | 6.895 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 2.456 + 0.234X_1 + 0.496X_2$$

Dari model regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.456 yang berarti jika variabel bebas bernilai nol maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2.456 satuan

- b. Koefisien regresi pegawai kepemimpinan sebesar 0.234 yang berarti jika peningkatan pegawai kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0.234 yang satuan
- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.496 yang berarti jika peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0.496 satuan

Hipotesis

Uji T

Merupakan uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan oleh peneliti dalam membedakan rata-rata pada dua variabel

Tabel 15 Uji Parsial T

| Model | | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|----------------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 2.456 | 1.614 | | 1.522 | .131 |
| | Pegawai kepemimpinan | .234 | 0.78 | .245 | 3.020 | .003 |
| | Motivasi kerja | .496 | .072 | .559 | 6.895 | .000 |

a. dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil output diketahui Sig. pegawai kepemimpinan sebesar $0.003 < 0.05$ maka data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pegawai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil output diketahui nilai Sig. motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

UJI F

menurut Situmorang (2014), uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel terhadap variabel yang terikat. Uji F menguji apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

Tabel 15. Uji Simultan (F)

| Model | | Sum of Square | df | Mean Square | f | Sig. |
|-------|------------|---------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 391.583 | 2 | 195.791 | 195.791 | .000 ^b |
| | Residual | 349.830 | 106 | 3.300 | | |
| | Total | 741.413 | 108 | | | |

a. Dependent Variabel : KINERJA KARYAWAN

b. Predictors : (Constant), MOTIVASI KERJA, PEGAWAI KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil output data di atas diketahui nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pegawai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Palembang pada 109 responden dan diujikan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat disimpulkan:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada pegawai di Kota Palembang.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan . pada pegawai di Kota Palembang

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan :

1. Jumlah responden yang hanya 109 orang. Tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya
2. Dalam proses pengambilan informasi yang diberikan responden masih sangat terbatas, hal ini terjadi karena adanya perbedaan dalam pikiran serta pemahaman yang berbeda disetiap responden. Juga faktor lain seperti waktu dan kejujuran dalam pengisian kuisioner

Penelitian ini disarankan kepada perusahaan di Kota Palembang untuk mengawasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang lebih baik. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan faktor motivasi kerja, seperti memberikan pengakuan atau prestasi kerja dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat lebih mengembangkan penelitian ini dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti dan disarankan agar meningkatkan lagi penelitian baik dalam segi kelengkapan data dan sumber-sumber yang lebih banyak lagi

REFERENSI

- Bryan Johannes Tampi.,(2014).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) .,Journal “Acta Diurna” Volume Iii. No.4.
- Nurma Firstania Rizki Annisa1; Achmad Sani Supriyanto2.,(2021).,The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Studyon The Department Of Transportation Of Blitar City).,Volume-04, Issue-03, Pp-355-362.,The American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (The Ajhssr)
- Sadriadi.,(2023).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerjapegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Serang.,Vol. 1, No. 1.,Jurnal Eroy : The Economics Research And Organizational Study.,Hal 2-10
- Hasbiana Dalimunthe.,(2018).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garamthe Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In Salt Packaging Business.,Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen).,Vol 5 No (1) Hal : 54-62
- Meinard Abdi Gusti.,Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Griya Brawijaya Malang.,Vol 8 No 1., Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya
- Dzikrillah Rizqi Amalia, Bambang Swasto, Heru Susilo.,(2016).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)., Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya.,Hal137-146
- Bryan Johannes Tampi.,(2014).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado).,Acta Diurna Komunikasi.,Vol. 3 No. 4 .,Hal 1-20
- Marco C. Kumar.,Bernhard Tewel.,Ferdy Roring.,(2021).,Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.,Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.,Vol. 9 No. 4., Hal732-740
- Irwan R. Osman1, Okthapiani Hermawati2.,(2022).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nitya Nandha Di Bogor.,Jurnal Ikraith-Ekonomika .,Vol 5 No 3.,Hal 180-188.
- Amalia Bintang Handiaamalia.,(2023).,Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawant Bank Pembangunan Daerah Lampung (Bpd)Kantor Cabang Metro., Page 1 Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan,Vol. 1, No. 1.,Hal 1-11.
- Aidil Amin Effendy1, Juwita Ramadani Fitria2.,(2020).,Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)., Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)., Vol 3, No 3.,Hal 264-275.

Feri Juliadi.,(2019)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pt. Rintamnutaraya (Studi Kasus Di Spbu Dasan Tereng Kecamatan Narmada.,(Jurnal Skripsi).,Hal 1-35.