

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PASADENA *FACTORY OUTLET* SAWANGAN DEPOK

Dinda Oktaviani¹, Indri Indirasari²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

dindaoktv15@gmail.com, dosen02358@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study consists of 65 employees at CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok. The sampling method employed by the researcher in this study is the saturated sample method, where the saturated sample comprises all 65 employees at CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok. The results of the test in this study conclude that there is a significant influence between leadership style and work motivation on employee performance, with an adjusted r-square value of 0.609, proving that the variables of leadership style and work motivation influence employee performance by 60.9%, while the remaining 39.1% is influenced by variables not studied in this research. Based on the results of the t-test, the leadership style variable has a partial effect on employee performance, as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($4.023 > 1.998$) and reinforced by a Sig. value of $0.001 < 0.05$. The work motivation variable also has a partial effect on employee performance, as evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($3.510 > 1.998$) and reinforced by a Sig. value of $0.001 < 0.05$. Based on the results of the F test, the variables of leadership style and work motivation simultaneously influence employee performance, as evidenced by the calculated F value being greater than the table F value ($50.747 > 3.15$), further supported by a significance level of $0.001 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that leadership style and work motivation simultaneously influence employee performance at CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok yang berjumlah 65 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yang dimana sampel jenuh adalah karyawan CV. Pasadena Factory Outlet Sawangan Depok yang berjumlah 65 karyawan. Hasil uji pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted r square=0,609 membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,9%

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,023 > 1,998$) kemudian diperkuat dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Variabel motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,510 > 1,998$) kemudian diperkuat dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji f variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($50,747 > 3,15$) kemudian diperkuat dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika ekonomi global, keberhasilan sebuah perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM merupakan aset utama yang menggerakkan organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tujuan utama perusahaan karena dengan kinerja yang optimal, visi dan misi perusahaan dapat tercapai lebih cepat dan efektif. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan, tetapi juga oleh sikap, perilaku, dan motivasi kerja dari setiap individu.

Berdasarkan data yang disajikan, kinerja karyawan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok menunjukkan fluktuasi yang tidak stabil, dengan pencapaian rata-rata yang masih jauh dari target ideal 100%. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja tergolong "kurang baik" (70%), meskipun mengalami peningkatan ke kategori "baik" pada tahun 2022 dan 2024. Namun, pencapaian tertinggi pun (82% pada 2024) masih belum mencapai target "sangat baik" (90-100%). Kinerja yang belum optimal ini, seperti yang diakui oleh manajer perusahaan, berpengaruh langsung pada hasil penjualan. Meskipun penjualan perusahaan menunjukkan pertumbuhan dari tahun 2023 ke 2024, potensi peningkatannya masih besar jika kinerja karyawan bisa mencapai target yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, peran gaya kepemimpinan menjadi sangat krusial. Seorang pemimpin yang baik harus mampu memengaruhi dan memotivasi timnya agar bekerja produktif. Namun, hasil pra-survei di CV. Pasadena *Factory Outlet* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan ini masih belum optimal. Mayoritas karyawan (90%) merasa kurang puas dengan kejelasan komunikasi dari pimpinan, dan sebagian besar (70%) juga menilai pimpinan masih kurang baik dalam mengendalikan emosi. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya efektif dalam membangun hubungan dan memberikan arahan yang jelas, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik mereka demi mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan ini masih rendah. Sebanyak 90% karyawan tidak setuju bahwa gaji yang diberikan sudah sesuai standar UMP daerah, yang merupakan masalah serius terkait kebutuhan dasar (fisiologis). Aspek lain seperti bonus dan tunjangan juga masih dianggap kurang memuaskan. Rendahnya motivasi ini, terutama dari sisi kompensasi, dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, jelas bahwa terdapat permasalahan terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diduga menjadi penyebab belum optimalnya kinerja karyawan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok. Kinerja yang berfluktuasi dan masih jauh dari target, ditambah dengan rendahnya kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan, menjadi alasan kuat untuk melakukan penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok". Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan solusi praktis dan kontribusi ilmiah bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok?
2. Apakah motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok?
3. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok.
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok.
3. Untuk mengetahui Apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019) “kepemimpinan adalah individu yang memiliki kemampuan serta memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui kesatuan dan pemahaman dan kerjasama”.

Motivasi Kerja

Menurut Nugroho (2020: 148) “motivasi kerja adalah perilaku dan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya serta proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja Pegawai

Menurut Tiong (2023: 106) “kinerja karyawan adalah proses dari hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya menurut tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 16) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok yang beralamat di Jl. Raya Sawangan, Pancoran Mas, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16436. Penelitian ini dilakukan penulis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok. Penulis melakukan penelitian mulai dimulai pada bulan Maret hingga Juli 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Pasadena *Factory*

Outlet Sawangan Depok yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlahnya tidak lebih dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok yaitu sebanyak 65 karyawan.

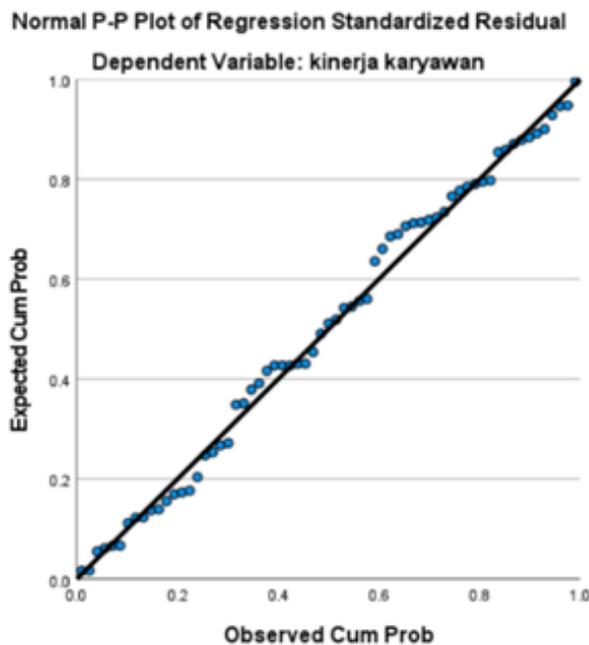
Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data ilmiah yang mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui angket (kuesioner) dengan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden, observasi untuk mengamati fenomena di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok, dan wawancara untuk menggali informasi lebih dalam. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari sumber tidak langsung, seperti studi kepustakaan dari buku dan jurnal, serta dokumentasi yang meliputi catatan, tabel, dan data perusahaan terkait variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Dapat disimpulkan dari gambar di atas bahwa penyebaran data melalui uji *visual (P-P Plot)* data tersebut menyebar disekitas garis dan mengikuti searah garis diagonal. Bisa disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.351	2.485		5.776	<.001		
	gaya kepemimpinan	.349	.087	.454	4.023	<.001	.481	2.078
	motivasi kerja	.309	.088	.396	3.510	<.001	.481	2.078

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel di atas bahwa nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,481 dan nilai *tolerance* untuk motivasi kerja sebesar 0,481 yang dimana lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,078 dan nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,078 yang dimana lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas antara variabel *independen*.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.206	1.420		2.962	.004
	gaya kepemimpinan	-.029	.050	-.107	-.589	.558
	motivasi kerja	-.002	.050	-.008	-.044	.965

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pada tabel di atas bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,558 dan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,965 yang dimana nilai kedua Sig. pada kedua variabel *independent* memperoleh nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas antara variabel *independent*

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.351	2.485		5.776	<.001
	gaya kepemimpinan	.349	.087	.454	4.023	<.001
	motivasi kerja	.309	.088	.396	3.510	<.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, didapatkan dari hasil uji regresi linear sederhana yang persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = 14,351 + 0,349X_1 + 0,309X_2$$

Dari persamaan yang sudah diperoleh, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta α sebesar 14,351 yang dapat diartikan jika pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak diperhitungkan, maka pada variabel kinerja karyawan (Y) hanya sebesar 14,351.
2. Nilai gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh sebesar 0,349 yang artinya jika konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka jika ada perubahan 1 poin pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan adanya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,349.
3. Nilai motivasi kerja (X_2) diperoleh sebesar 0,309 yang artinya jika konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka jika ada perubahan 1 poin pada variabel motivasi kerja (X_2) akan adanya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,309.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.351	2.485		5.776	<.001
	Gaya Kepemimpinan	.349	.087	.454	4.023	<.001
	Motivasi Kerja	.309	.088	.396	3.510	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi parsial, ditemukan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok. Untuk gaya kepemimpinan, nilai t_{hitung} (4,023) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) dengan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan secara signifikan memengaruhi kinerja. Demikian pula, motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan t_{hitung} (3,510) lebih besar dari t_{tabel} (1,998) dengan signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Kedua hasil ini menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433.141	2	716.570	50.747	<.001 ^b
	Residual	875.475	62	14.121		
	Total	2308.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel di atas bahwa didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $50,747 > 3,15$ dengan tingkat nilai Sig. yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil yang sudah diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok. Penerapan gaya kepemimpinan yang adil dan transparan tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memicu produktivitas, motivasi, dan komitmen karyawan. Ketika pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa dihargai, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih besar. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, memberikan apresiasi, dan menerima kritik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi adalah kunci untuk

meningkatkan dedikasi dan produktivitas karyawan. Aspek-aspek seperti upah yang layak, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, jaminan kesehatan, serta hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan sangat penting dalam memicu semangat kerja. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga mendorong persaingan sehat dan membuat karyawan merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi mereka. Oleh karena itu, manajemen harus fokus pada pemenuhan kebutuhan dan motivasi karyawan agar mereka terdorong untuk mencapai kinerja maksimal.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki integritas, empati, dan visi yang jelas akan menciptakan fondasi kepercayaan yang kuat, yang pada akhirnya akan memenuhi kebutuhan karyawan, baik secara fisik maupun sosial. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan cepat juga memberikan arahan yang jelas, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan akan termotivasi untuk tidak hanya memenuhi target, tetapi juga meningkatkan kemandirian dan tanggung jawab, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan berbagai macam uji analisis untuk penelitian ini, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan yang diantaranya, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok dengan persamaan regresi $Y = 14,351 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ dimana hal ini ditunjukkan dengan angka 0,349 yang diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan naik sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,349. Lalu hal ini dibuktikan juga dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(4,023 > 1,998)$ kemudian diperkuat dengan nilai Sig. yang diperoleh sebesar $(0,001 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok dengan persamaan regresi $Y = 14,351 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ dimana hal ini ditunjukkan dengan angka 0,309 yang diartikan bahwa jika motivasi kerja naik sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,309. Lalu hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(3,510 > 1,998)$ kemudian diperkuat dengan nilai Sig. yang diperoleh sebesar $(0,001 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pasadena *Factory Outlet* Sawangan Depok dengan persamaan regresi $Y = 14,351 + 0,349 X_1 + 0,309 X_2$ dimana hal ini ditunjukkan dengan angka 14,351 yang diartikan jika pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan hanya sebesar 14,351. Lalu hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $(50,747 > 3,15)$ kemudian diperkuat dengan nilai Sig. yang diperoleh sebesar $(0,001 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ahwan, A. (2022). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Bora, M. A., Urika, Junaidin, Setiadi, S., & Maulana, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengembangan Tenaga Kerja yang Berkinerja Tinggi. Padang: Get Press Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (kelima ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasmarati, & Suraoka, I. P. (2023). Gaya Kepemimpinan. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Iswahyudi, D. S., & Gejir, I. N. (2023). Gaya Kepemimpinan. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Nugroho, N. E., & Indahingwati, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktek*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Pasteur, D. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik (kesembilan ed.)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi (kesepuluh ed.)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Sisdiyanto, M. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (kedua ed.)*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D (kedua ed.)*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian (cetakan ke-28 ed.)*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sumual, T. E., Kawulur, A. F., & Wuryaningrat, N. (2023). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Suwatno. (2019). *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. jakarta: bumi aksara.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656-3673.
- Elburdah, R. P. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PENTA ARTHA IMPRESSI AREA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Semarak*, 3(2).
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Junaedi, A., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura Solusi (Divisi Human Resource And General Affair). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1921-1932.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14915-14930.
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113-130.
- Priadi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 132-154.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.