

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

LPP HOTEL CONVENTION DEMANGAN YOGYAKARTA

(Karyawan LPP Hotel Demangan)

SKRIPSI



Disusun Oleh :

FELISIA AGE MARIA

NIM : 11170229

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Felisia Age Maria
NIM : 11170229
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LPP HOTEL CONVENTION DEMANGAN
YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 2 Juli 2021

Yang menyatakan



(Felisia Age Maria)
NIM 11170229

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat

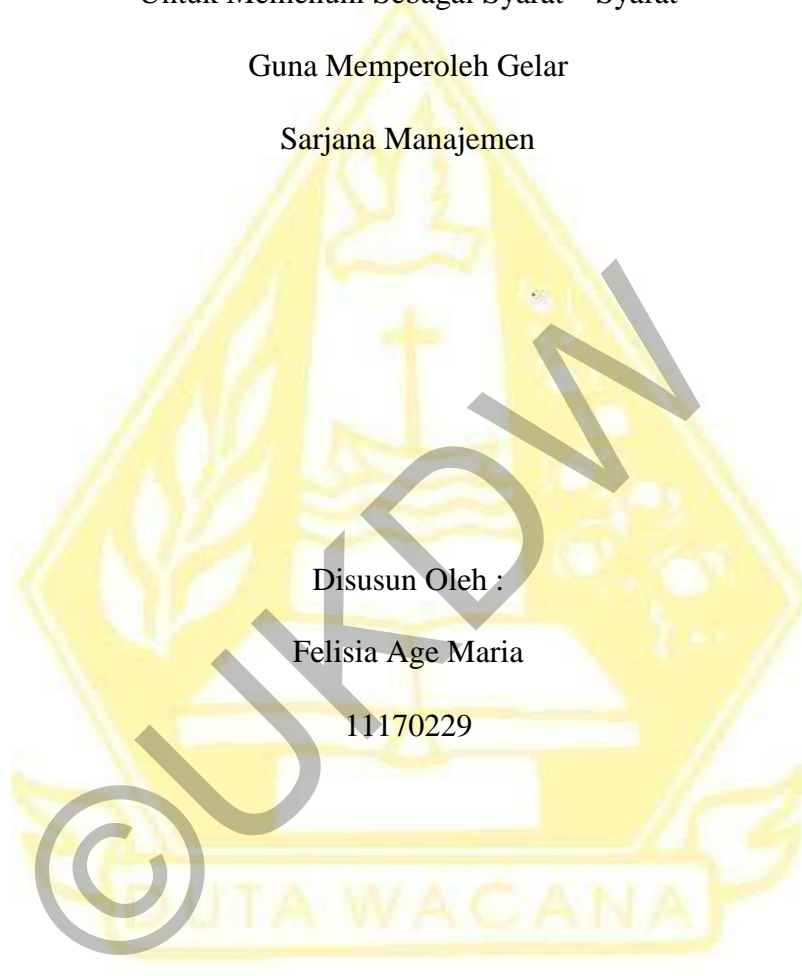
Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Felisia Age Maria

11170229



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :
**“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LPP HOTEL CONVENTION DEMANGAN YOGYAKARTA”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

FELISIA AGE MARIA

11170229

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 14 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT

(Ketua Tim / Dosen Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Yogyakarta, 5 Juli 2021

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul
“PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
JHNERJA KARYAWAN LPP **HOTEL CONVENTION DEMANGAN**
YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 27 Mei2021

TandaTangan



FELISIAAGEMARIA

HALAMAN MOTTO

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua

- **Aristoteles**-

Orang – orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak

- **Aldus Huxley**-

©UKDWN

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya, kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, semangat dan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan laporan skripsi ini dan bisa selesai tepat padawaktunya.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan dan pengarahan sehingga laporan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Mama saya yang telah mendidik, mendoakan, menasehati dan telah bekerja keras dalam memenuhi semua kebutuhan penulis selama penulis menjalani study di Universitas Kristen Duta Wacana hinggaselesai
4. Segenap karyawan LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta yang telah mendukung / ikut berkontribusi dalam penulisan laporan skripsi ini. Yang telah membantu dalam pengisian kuesioner yang berkaitan dengan judul yang peneliti teliti.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan pimpinan — Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta “ yang disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana Manajemen (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, dapat selesai dengan baik dan tepat pada wkatunya.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengalami banyak hambatan setiap hari, dimana penulis harus membagi waktu dengan kegiatan lain, salah satunya seperti kerja praktek (magang) serta target yang harus diselesaikan dalam penyusunan skripsi ini. Hambatan — hambatan dapat dilalui penulis dengan dukungan orang tua dan teman teman yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 27 Mei2021



FELISIA AGEMARIA

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL.....	i
HALAMANPENGAJUAN.....	ii
HALAMANPERSETUJUAN.....	iii
HALAMANKEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMANMOTTO.....	v
HALAMANPERSEMBAHAN.....	vi
KATAPENGANTAR.....	vii
DAFTARTABEL.....	xii
DAFTARGAMBAR.....	xiii
DAFTARLAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAKS.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 IdentifikasiMasalah.....	4
1.3 BatasanMasalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 TujuanPenelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6

BAB 2 LANDAAN TEORI	
2.1 LandasanTeori.....	7
2.1.1 Motivasi.....	7
2.1.2 GayaKepemimpinan.....	14
2.1.3 Kinerja.....	17
2.2 Hipotesis Penelitian.....	18
2.2.1 Hubungan Motivasi danKinerjaKaryawan.....	19
2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan danKinerjaKaryawan.....	20
2.3 KerangkaBerfikir.....	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 PendekatanPenelitian.....	23
3.2 Teknik PengumpulanData.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	24
3.2.3 Studi Lapangan.....	26
3.2.4 Studi Pustaka.....	27
3.3 Data DanSumberData.....	27
3.3.1 DataPrimer.....	27
3.3.2 DataSekunder.....	28
3.4 Variabel Penelitian.....	28
3.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	29

3.4.2	Variabel Bebas (IndependentVariable)	29
3.5	Definisi Operasional Variabel	29
3.6	InstrumenPenelitian	32
3.7	Teknik Analisis Data	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reliabilitas	33
3.7.3	Uji Analisis RegresiLinear Berganda	33
3.7.4	Uji Ketepatan Model.....	34
3.7.5	Uji Hipotesis (ujit)	35
 BAB 4 HASIL PENELITIAN		
4.1	GambaranUmum Penelitian	36
4.2	Analisis Deskriptif	36
4.3	UjiInstrumen Penelitian	40
4.3.1	Uji Validitas	40
4.3.2	Uji Reliabilitas	42
4.4	Analisis RegresiLinier Berganda	43
4.5	Uji Hipotesis	44
4.5.1	Analisis Uji Parsial (t – test)	45
4.5.2	Analisis Uji Simultan (F)	46
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	48
4.6	AnalisisHasil Penelitian	48

4.6.1. Pengaruh motivasi terhadapkinerjakaryawan	48
4.6.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadapkinerjakaryawan	49
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Keterbatasan	52
5.3 Saran.....	52
DaftarPustaka	54
LAMPIRAN	58

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 SkalaLikert	22
3.2 Definisi OperasionalVariabelPenelitian.....	24
4.1 JenisKelamin Responden	31
4.2 DomisiliResponden.....	31
4.3 UsiaResponden.....	32
4.4 DepartemenResponden	33
4.5 Hasil UjiValiditasMotivasi	35
4.6 Hasil Uji ValiditasGayaKepemimpinan	35
4.7 Hasil UjiValiditasKinerja.....	36
4.8 HasilUji Reabilitas	37
4.9 Hasil AnalisisLinearBerganda.....	38
4.10 Hasil Uji T.....	39
4.11 Anova	41
4.12 KoefisienDeterminasi	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	17

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1:Kuisisioner	53
LAMPIRAN 2 :Uji ValiditasdanReabilitas	58
LAMPIRAN 3:Analisis Deskriptif.....	64
LAMPIRAN 4:DataTabulasi.....	67
LAMPIRAN 5 : Kartu Konsultasi.....	71
LAMPIRAN 6 : Lembar Persetujuan	73
LAMPIRAN 7 : Lembar Revisi Judul.....	74
LAMPIRAN 8 : Lembar Revisi Ujian.....	75

©UKDW

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan metode *non probability sampling* dan menggunakan teknik *aksidental sampling*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas, yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan terikat yaitu kinerja karyawan, digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji T dan uji F

Kata kunci : motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and leadership style on employee performance at LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta. Samples were taken as many as 50 respondents with non-probability sampling method and using accidental sampling technique.

Data collection techniques are carried out by distributing questionnaires that have been tested for validity and reliability. Meanwhile, to test whether there is a significant effect between the independent variables, namely motivation and the dependent leadership style, namely employee performance, multiple linear regression analysis methods are used with T test and F test.

Keywords: motivation, leadership style, employee performanc

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah usahadidirikan, harapannya supaya usahanya maju dan mempunyai prestasi terbaik. Perusahaan dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa mewujudkan harapan tersebut.

Karyawan yang dikelola dengan baik bisa memberikan sumbangan terbesar untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dapat mempengaruhi disiplin kerja dan mengurangi adanya penyimpangan dan kesalahan.

Tujuan perusahaan bisa dicapai oleh kinerja karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson, (2001) dari orang itu sendiri contohnya rajin kerja, semangat kerja, keahlian kinerja dan kerja. Penyebab dari luar wilayah (perekonomian, kemasyarakatan dan pesaing). Penyebab dari wilayah dalam (bahan, sikap pemimpin, hadiah, tingkatan dan desain pekerjaan, strategi organisasi, upah, dan kawan kerja) bisa mempengaruhi prestasi tenaga kerja..

Motivasi yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan motivasi, karyawan bisa bekerja dengan baik. Motivasi kerja mendorong orang supayakerjanya rajin dan benar sesuai samatugas yang dikasih. Dalam bekerja, karyawan membutuhkan tenaga emosional dari dorongan. Tenaga kerja bisa semakin bergairah ketika mengerjakan tanggung jawab yang diberikan dan kinerjanya naik kalau dimotivasi. Menurut Kadarisman tahun 2012, halaman 292 sampai 296 mengatakan dorongan kerja bertujuan supaya merubah sikap

tenaga kerja menurut apa yang diinginkan perusahaan, kemauan meningkat serta bekerja dengan penuh energi, disiplin tugas bertambah, prestasi tugas bertambah, rasa kewajiban bertambah, produktivitas serta penghematan bertambah, disiplin tenaga kerja ke organisasi. Semangat kerja karyawan menurun kalau motivasi yang diberikan kurang.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh cara memimpin. Bentuk sikap atasan yang berhubungan sama kemampuannya ketika mengatur serta memberi dampak tenaga kerja ketika mengerjakan kewajiban disebut cara memimpin. Cara memimpin yang bisa memberikan motivasi kerja pada bawahannya merupakan gaya kepemimpinan yang baik. Dorongan yang benar serta cara memimpin yang bisa diterima semua tenaga kerja dapat menciptakan kinerja karyawan baik.

Kunci menangnya suatu usaha letaknya di tenaga kerjanya. kegiatan perusahaan baik merencanakan, pengorganisasian dan dalam mengambil keputusan ditentukan oleh sumber daya manusia. Jika olah secara benar dari organisasi, maka kinerja pegawai akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan data yang diambil dari jurnal Dampak Upah Keuangan, Cara Memimpin serta Dorongan Kerja Pada Pencapaian Tenaga Kerja di Perusahaan Manufaktur yang ada di Jawa Timur memperlihatkan bahwa cara pemimpin signifikansi memberi dampak pencapaian tenaga kerja lewat hasil t – statistic diatas t – tabel (1,96) adalah sebanyak 2,623. Dorongan kerja sebagai dominan mempengaruhi pencapaian tenaga kerja lewat hasil t – statistic adalah 4, 293.

Berdasarkan data yang diambil dari jurnal Pengaruh Cara Memimpin Pada

Hasil Yang Dicapai Tenaga Kerja SPBU di Jogja (Kejadian di SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group) memperlihatkan kalau a gaya kepemimpinan mempunyai akibat yang baik serta dominan pada KinerjaKaryawan.

Oleh karena itu, analisis berikut dilakukan guna meneliti lebih dalam tentang mengenai motivasi serta gaya kepemimpinan terhadap pencapaian hasil karyawan. Maka saya ambil topik“**Dampak Dorongan Serta Cara Memimpin Pada Kinerja Tenaga Kerja Pada LPP Hotel Convention (Studi Pada Karyawan LPP Hotel Convention Yogyakarta)**”.

1.2 Pengenalan Masalah

Ditemukan analisis sebelumnya yang diteliti sama Ari Dwi Astono, Anis Turmudhi, dan Astohar (2020) menemukan perolehan kalau dorongan kerja mempunyai pengaruh yang tepat serta dominan pada capaian karyawan. Sedangkan analisis yang dianalisis sama Sarita Permata Dewi tahun 2012) mengatakan kalau gaya kepemimpinan mempunyai efek positif dan dominan pada hasil kerja Karyawan. Penelitian yang akan penulis teliti ini merujuk ditemukan hasil yang sama dari analisis sebelumnya.

1.3 Batas Masalah

Penelitian ini hanya terbatas dampak dorongan serta cara memimpin pada capaian hasil tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta (Sumber : Karyawan LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta)

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan bagi capaian hasil tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta ?

2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan bagi capaian hasil tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta?
3. Mana yang lebih memberi pengaruh dominan bagi capaian hasil tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta ? Apakah motivasi atau gaya kepemimpinan?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Guna menguraikan apakah motivasi memiliki dampak signifikan bagi kinerja karyawan LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta.
- 1.5.2 Guna menguraikan apakah cara memimpin memiliki dampak dominan pada capaian hasil tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta.
- 1.5.3 Guna menguraikan apakah motivasi atau cara memimpin yang lebih berdampak signifikan bagi hasil capaian tenaga kerja LPP Hotel Demangan Yogyakarta

1.6 Manfaat Penelitian

- Untuk Para Pengajar

Bisa memberi kontribusi untuk mengembangkan bidang pengetahuan pada bagian pengelolaan sumber daya manusia. Jadi patokan serta sumber yang dicontoh untuk analisis berikutnya, terutama ketika memperdalam analisis soal ikatan antara motivasi serta gaya kepemimpinan.

- Untuk Pelaksana

Jadi sumbangan serta keuntungan untuk para pemimpin perusahaan. Melalui memperhatikan dampak dorongan dan cara memimpin, sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Mengingat kinerja karyawan sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

©UKDW

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari keluaran analisis yang sudah saya teliti, yang terkait sama motivasi, gaya kepemimpinan, bagi hasil yang diraih tenaga kerja (studi kasus di karyawan LPP Hotel Convention Yogyakarta) disimpulkan :

1. Berdasarkan data responden pada pengelolaan data, dilakukan kepada 50 responden, dilihat dari laki – laki dan perempuan, yang sangat mendominasi adalah pria dengan persentase 56 %. Untuk domisili, yang paling mendominasi adalah responden yang berdomisili di Jogja, berjumlah 30 orang dengan persentase 60 %. Untuk usia, yang paling mendominasi adalah rentang usia 20 – 29 tahun berjumlah 30 responden dengan persentase 60%.
2. Keluaran analisis ini nunjukin kalau variabel dorongan punya efek secara dominan buat hasil yang diraih tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta
3. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t didapatkan faktor dorongan punya efek dominan buat hasil yang diraih tenaga kerja LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta.
4. Angka koefisien regresi dominan pada motivasi punya arti kalau makin tinggi pengaruh motivasi diberikan oleh LPP Hotel Convention Demangan, punya arti lebih meningkat keluaran yang diraih. Sebaliknya, lebih sedikit dorongan yang diberikan, punya arti lebih menurun hasil yang

diraih tenaga kerja.

5. Motivasi bisa ngasih efek buat hasil yang diraih tenaga kerja, sebab itu, semakin tinggi pengaruh motivasi diberikan oleh LPP Hotel Convention Demangan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
6. Nilai hitung 5.180 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ pada gaya kepemimpinan bisa diartikan ada efek diantara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. H_2 dikatakan diterima karena nilai probabilitasnya menunjukkan lebih rendah dari 0,05. Dari hasil analisis, diketahui kalau cara memimpin pada LPP Hotel Convention Demangan Baru Yogyakarta berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

5.2 Keterbatasan

Analisis ini gak lepas dari kekurangan baik dari segi referensi dan sumber yang saya pakai, meliputi :

1. Analisis ini cuma nguji motivasi serta gaya kepemimpinan buat hasil yang diraih karyawan, padahal ada banyak sebab lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis ini cuma menggunakan sampel jumlahnya 15 responden, jadi buat nganalisis masih lemah.

5.3 Saran

Dari apa yang udah saya simpulin, maka saran yang bisa saya kasih untuk analisis sejenis lebih baik meneliti perusahaan selain LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta, sehingga dapat diketahui perbedaan hasil antara LPP Hotel Convention Demangan Yogyakarta dengan

perusahaan / hotel lainnya. Dan bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada para karyawannya, dan lebih sebab – sebab apa aja yang bisa meningkatkan motivasi bagi karyawan agar target perusahaan juga dapat tercapai dengan maksimal oleh adanya kinerja karyawan yang tinggi.

©UKDW

Daftar Pustaka :

- Ari Dwi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. *Jurnal Islamic Sustainability Reporting and Conventional Sustainability Reporting. Vol.2, No.2, Halaman 24 – 30.*
- Agus, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics. Vol.3, No.3, Halaman161-169.*
- Andi, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bima Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol.5, No.2, Halaman 152 – 167.*
- Astria, K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik. Vol.3, No.7, Halaman 102 – 108.*
- Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol.14, No.2, Halaman 70 – 80.*
- Aries, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Teknik Industri. Vol.7, No.2, Halaman 77 – 84.*

- Anwar, H. (2017). Teknik Sampling Dalam Penelitian. Metodologi Penelitian. 2 Juni 2017. *Statistikian.com*.
- Bryan, J. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Ejournalunsrat. Vol.3, No.4, Halaman 2 – 7*.
- Dosen Pendidikan. (2021). Pengertian Karyawan. *Dosenpendidikan.com*.
- Dosen pendidikan. (2021). Budaya Organisasi – Pengertian, Fungsi, Karakteristik, Pentingnya, Tujuan & Jenisnya. *Dosenpendidikan.co.id. 06 April. <https://www.dosenpendidikan.co.id/budaya-organisasi/>*.
- Devi, A. (2011). Teknik Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif. *Universitas Negeri Malang. Widisudharta.weebly.com*.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu. Vol.1, No.1, Halaman 1 – 4*.
- Eril. (2020). Jenis Perusahaan di Indonesia dan Contohnya. 8 Oktober 2020. *Qwords.com*.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Hukum. Vol.4, No.1, Halaman 15 – 33*.
- Hartono. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpina , Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Ejournal.unsrat.ac.id. Vol.3, No.2, Halaman 908 – 916*.

Gultom. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.14, No.2, Halaman 176 – 183.*

I Wayan, J. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.4, No.9. Halaman 34 – 43.*

KBBI. (2019) Apa Itu Perusahaan ?. *Kamus.tokopedia.com.*
<https://kamus.tokopedia.com/p/perusahaan/#:~:text=Perusahaan%20adalah%20tempat%20di%20mana%20terjadinya%20kegiatan%20produksi%20sebuah%20barang%20atau%20jasa.&text=Dalam%20definisi%20lainnya%2C%20perusahaan%20merupakan,tujuan%20meraih%20laba%20atau%20keuntungan.>

Liputan6.com. (2019). Pengertian Budaya Menurut Para Ahli.
<https://www.liputan6.com/citizen6/read/3868276/pengertian-budaya-menurut-para-ahli-jangan-keliru-memaknainya>.11 Januari 2019, 11 : 13

WIB.

Leon. (2019). Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan). 11 Februari 2019. *Studimanajemen.com*

Muchlisin. (2019). Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan. *Kajian pustaka.com*. 07 April. <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>

Nining, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Kompensasi dan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Sains Manajemen. Vol.1, No.2, Halaman 151-164.*

Nur Lella, J. (2020). *Jenis – Jenis Motivasi Ini Mendorong Kamu Untuk Produktif.*
Ekrut media

Petrina, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi). *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi. Juli 2019. Bekasi.*

Prawiro, M. (2020). Pengertian Kinerja : Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Maxmanroe.com.*

Sarita Permata, D. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nasional. Vol.1, No.1, Halaman 132 –147.*

Salamadian. (2018). Pengertian Perusahaan : Bentuk, Manfaat dan Jenis – Jenis Perusahaan. *Salamadian.com.*

Surya Garry (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Jurnal Agora (manajemen – bisnis .Vol. 5, No.2. Halaman 44 – 52.*

Wibowo, S. (2020). Pengertian Pegawai. PPH Pasal 21. *Wibowopajak.com*.

©UKDW

©UKDW