

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda**Ronisius Agang^{1*}, Yulia Tri Kusumawati²**^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.*Kontak Email: ronisiusagang@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:20/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi:Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan.

Metodologi:Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi nya adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda yang berjumlah 260 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 158 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data simple random sampling.

Hasil:Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Baik secara parsial maupun secara simultan.

Manfaat:Sebagai bahan referensi untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan karena akan berdampak pada motivasi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study:This study aims to determine the effect of leadership style and motivation simultaneously on employee performance and to determine the leadership style and motivation partially or individually on employee performance

Methodology:This type of research is quantitative. The population is all employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, totalling 260 employees. The number of samples is 158 respondents. The sampling technique used is probability-sampling technique. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique was simple random sampling

Results:The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of leadership style and motivation on the performance of employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya. Either partially or simultaneously.

Applications:As a reference material to consider the applied leadership style because it will have an impact on motivation and can affect employee performance.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan***1. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan yaitu mencari laba, berkembang ke arah yang lebih baik, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Perusahaan dapat dicapai apabila suatu manajemen mampu mengelola, menggeserkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Demi mendapatkan keuntungan yang diinginkan perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Guritno dan Waridin dalam [Supartha, \(2016\)](#) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator kinerja karyawan menurut Bernadine dalam [Tampi, \(2014\)](#) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Untuk mempertahankan bahkan menaikkan kinerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Mukhtar (2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan menjadi penting dikarenakan terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai dalam Dewi (2017), yaitu:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini satu arah. Pemimpin sebagai komunikator adalah orang yang menentukan bagaimana, kapan, dan di mana perintah dapat dipenuhi sehingga kepuasan dapat terpenuhi.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi konsultasi adalah komunikasi dua arah. Konsultasi termasuk untuk mengumpulkan umpan balik dalam bentuk umpan balik atas apa yang sedang terjadi untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan.

c. Fungsi partisipasi

Pemimpin berusaha melibatkan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya, baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan pendelegasian wewenang untuk membuat atau menentukan keputusan dengan persetujuan atau tanpa persetujuan pimpinan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengawasan ini berarti bahwa kepemimpinan yang berhasil atau efektif dapat mengatur kegiatan anggotanya secara terarah dan terkoordinasi yang dapat mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah dorongan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang memotivasi seseorang untuk bekerja agar tujuan yang diinginkan dari usaha atau organisasi dapat tercapai. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Parashakti & Setiawan (2019) adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup yang mencakup kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi atas kondisi kerja yang dianggap memadai, aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu hal dalam kehidupan sehari-hari, dan keinginan yang kuat untuk memilikinya dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan agar mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dari orang lain sehingga memaksa mereka bekerja agar keinginannya dapat terpenuhi.
- 4) Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan.

b. Faktor Eksternal.

- 1) Kondisi lingkungan kerja mengacu pada sarana dan prasarana kerja umum di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi dianggap proporsional. Kompensasi merupakan salah satu sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- 3) Fungsi pengawasan di tempat kerja adalah untuk mengarahkan dan membimbing pekerjaan karyawan agar mereka melakukan pekerjaan dengan benar tanpa melakukan kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan. Orang akan rela bekerja keras mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika orang tersebut merasa ada jaminan karir yang jelas dalam menjalankan profesinya.
- 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam suatu pekerjaan tertentu sangat diinginkan oleh setiap pegawai dalam pekerjaan tersebut.

Tetapi belakangan ini, PT. Mahakam Berlian Samjaya Kota Samarinda yang merupakan salah satu Dealer Mitsubishi yang populer di Samarinda dan pengembangan usaha di PT. Mahakam Berlian Samjaya Kota Samarinda mengalami penurunan dikarenakan dampak pandemi covid 19, karena ada pembatasan sosial berskala besar sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi akibat ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan pekerja atau PHK. Salah satu upaya yang dilakukan agar terjadinya balance antara karyawan dan pengusaha yaitu dengan cara menyesuaikan jumlah karyawan atau pemotongan jumlah gaji agar tetap stabil. Berdasarkan sumber permasalahan yang sudah jabarkan di atas maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda” dengan harapan dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sebelum diketahui terlebih dahulu maka pengertian atau definisi dari hipotesis itu sendiri mengemukakan hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Mengapa dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan adalah di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada setelah mengetahui definisi tentang hipotesis maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam berlian samjaya di Kota Samarinda.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data dari 158 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda yang menjadi tersebar di dua cabangnya di kota Samarinda sebagai responden yang dipilih secara acak. Penelitian kuantitatif menggunakan hasil kuesioner yang akan disebar secara online menggunakan *google form* dan diolah menggunakan aplikasi SPSS dan ditafsirkan berdasarkan hasil dari uji-uji yang dilakukan sehingga dapat ditampilkan dan disimpulkan hasil dari penelitian ini. Dimana terlebih dahulu hasil kuesioner akan di rubah menjadi angka menggunakan skala *Likert*.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Gaya Kepemimpinan (X1)
 - 1) Kemampuan mengambil keputusan
 - 2) Kemampuan memotivasi
 - 3) Kemampuan komunikasi
 - 4) Kemampuan mengendalikan diri
 - 5) Tanggung jawab
- b. Motivasi (X2)
 - 1) Gaji
 - 2) Tunjangan kesehatan
 - 3) Eksistensi
 - 4) Penghargaan
 - 5) Aktualisasi diri
- c. Kinerja Karyawan (Y)
 - 1) Kuantitas
 - 2) Kualitas
 - 3) Kehadiran
 - 4) Kemampuan bekerja sama

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Y1.1)	KK1	0,913
	Kuantitas (Y1.2)	KK2	0,817
	Pelaksanaan Tugas (Y1.3)	KK3	0,871
	Tanggung Jawab (Y1.4)	KK4	0,766
	Kemandirian (Y1.5)	KK5	0,823

Dilihat dari [tabel 1](#) diatas maka dapat disimpulkan bahwa, semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai diatas nilai r korelasi yaitu $> 0,5$. Namun pada nilai validitas indicator untuk pernyataan tanggung jawab adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator

lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa karyawan pada perusahaan masih merasa kurang rasa tanggung jawab mereka pada setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengambil keputusan. (X1.1)	KPK1	0,711
	Kemampuan motivasi (X1.2)	KPK2	0,760
	Kemampuan komunikasi (X1.3)	KPK3	0,824
	Kemampuan mengendalikan diri (X1.4)	KPK4	0,709
	Tanggung jawab (X1.5)	KPK5	0,716

Dilihat dari hasil tabel 2 diatas, skor tertinggi adalah kemampuan komunikasi. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya. Selanjutnya pengujian pada variabel X2 yaitu Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis
Motivasi (X2)	Gaji (X2.1)	KPK1	0,780
	Tujuan kesehatan (X2.2)	KPK2	0,830
	Ekstensi (X2.3)	KPK3	0,753
	Penghargaan (X2.4)	KPK4	0,720
	Aktualisasi (X2.5)	KPK5	0,675

Pada tabel 3 semua butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi dinyatakan valid, dan hasil nilai r hitung atau r korelasi pada indicator lama kerja adalah paling rendah ,maka dapat dikatakan bagi responden lama masa kerja tidak dapat dijadikan alat ukur untuk bekerja secara maksimal.

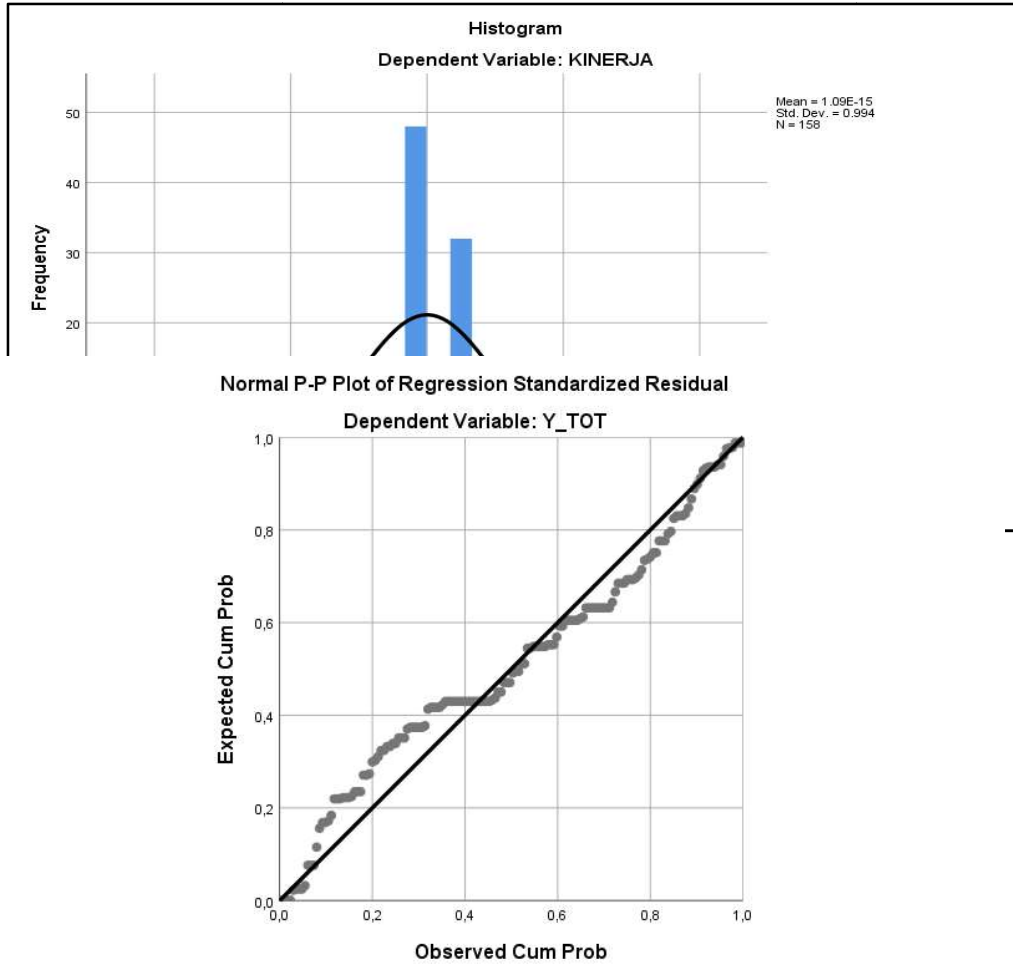
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X1)	0.799	Reliabel
Motivasi (X2)	0.809	Reliabel

Di lihat dari tabel 4 diatas, berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reliabilitas penelitian menunjukan bahwa nilai Cronbach' Alpha dari keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai yang di hasilkan melebihi 0,6 atau semakin mendekati angka 1.

Tabel 5. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual



N			158
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,045
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,040
		Upper Bound	,051

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 5 nilai sig (0,045 > 0,05) berarti data residual berdistribusi secara normal. Hal ini didukung oleh gambar 1 dan gambar 2 yang menunjukan pola distribusi normal karena titik pola diatas mengikuti pola garis lurus maka model memenuhi uji asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,393	1,261		3,482	,001		
Gaya Kepemimpinan (X1)	,368	,106	,351	3,465	,001	,292	3,428
Motivasi (X2)	,431	,106	,413	4,078	,000	,292	3,428

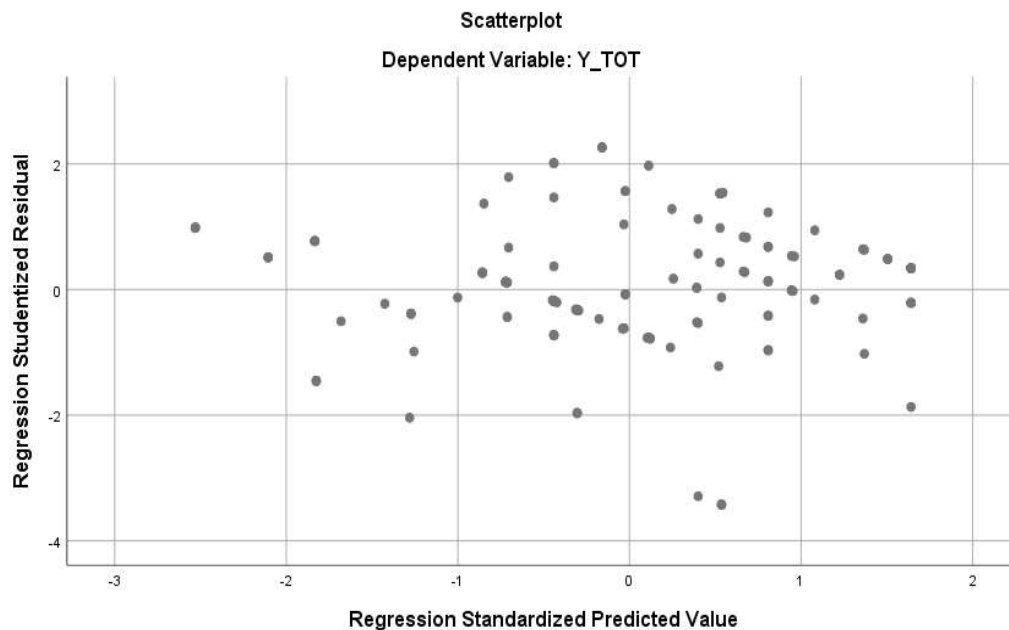
Berdasarkan tabel 6 nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai *tolerance* (GK), 0,292 > 0,10
- b. Nilai *tolerance* (GK), 0,292. 0,10

Maka , disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel arus kas pendanaan. Sedangkan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai VIF variabel (GK) 3,428 > 10,00
- b. Nilai VIF variabel (MP) 3,428 > 10,00

Maka, dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 3. Uji Scatterplot

Berdasar uji heteroskedastisitas dari scatterplot di atas dapat di ketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dinyatakan tidak terjadi masalah.

Berdasarkan tabel 6 dapat menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 4,088 + 0,265 X1 + 0,547 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,088, Artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang bernilai nol positif maka besar rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 4,088.

Pada tabel 6 juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,336 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,975). Maka dalam penelitian ini disimpulkan gaya kepemmimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 6 juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk motivasi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 6,710 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,975). Maka dalam penelitian ini disimpulkan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597,269	2	298,634	88,946	,000
	Residual	520,409	155	3,357		
	Total	1117,677	157			

Dari hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai F hitung adalah sebesar $88,946 > F$ tabel 2,271 dan hasil pada nilai signifikan pada uji f sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,731	,534	,528	1,83234

Pada hasil perhitungan dan pengolahan yang disajikan tabel 8 maka dapat diketahui hubungan antara variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil dari nilai koefisien korelasi (R) 0.731 yang berada diantara rentang 0,60 – 0,799 dan ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Besarnya R square adalah 0,534, hal ini berarti 53,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya ($100\% - 53,4\% = 46,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini.

3.2. Diskusi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam orientasi karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda apa lagi pada saat sekarang ini di mana semua serba terbuka. Maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Diketahui bahwa alasan yang motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan oleh responden antara lain kebutuhan fisiologis atau fisik yang dapat memberikan bonus, uang tunai, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan motivasi. Serta, terkait dengan penghargaan sosial dan aktualisasi diri juga dapat memotivasi karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda bekerja dengan penuh semangat dan jika tidak mendapatkan insentif yang tepat karyawan tersebut cenderung malas bekerja.

Gaya kepemimpinan dan motivasi dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil koefisien determinasi, pengaruh sebesar 53,4% dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi di PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan salah satu faktor pendukung dalam menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Supartha (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ” juga menghasilkan hal yang sama. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2020) yang berjudul “*The Influence of Leadership Styles and Motivation on employee Performance*”. Penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial dan simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hasil penelitian ini masih sangat relevan terhadap penelitian-penelitian terdahulu.

4. KESIMPULAN

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda. Motivasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya serta gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Merujuk hasil yang ditemukan selama penelitian ini, maka di sarankan untuk PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda untuk melakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan motivasi dan kinerja karyawan. Melakukan perbaikan sesuai dengan standar yang berlaku serta memberikan inovasi berdasarkan kebutuhan akan perubahan kondisi yang terjadi di perusahaan agar terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan untuk memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Penelitian lain juga diperlukan untuk memastikan pengaruh variabel lain di luar penelitian ini untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E., M. Sc., Ak. dan kepada seluruh pihak kampus Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur karena dengan adanya sistem KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) ini telah banyak membantu dan mendukung proses penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan.

REFERENSI

Astuti, W. SMA Negeri, R., Kumbang, A., & Fitria, H. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.

Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699.

Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>

Supartha, W. G. (2016). *TERHADAP KINERJA GURU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : aparicio53_hajur@yahoo.co.id Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain , misalnya .3*, 429–454.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III.No.4 ,III(4)*, 1–20.