

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Galesong Pratama

Ummu Humaira Ridwan
Universitas Negeri Makassar

Chalid Imran Musa
Universitas Negeri Makassar

Uhud Darmawan Natsir
Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jl. Pendidikan I No 27

Korespondensi penulis: ummuhumaira1506@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine whether there is a significant positive influence on Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. The research method used in this research is quantitative. The population in this study were employees at PT. SINAR GALESONG PRATAMA (Suzuki) as many as 40 people. Data collection techniques use observation, interviews and questionnaires. The data analysis techniques used are multiple linear regression test, partial test (t test), simultaneous test (f test), and coefficient of determination test (R^2). Based on the research results, multiple linear regression results were obtained which showed the equation $Y = 4.464 + 0.355X_1 + 0.691X_2 + e$ and based on the test results, the coefficient of determination of the influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance was $r = 0.601$. The coefficient of determination (r^2) for this factor has a value of 0.361 or 36.1%, the remaining 63.9% is influenced by other variables not included in this research model. This is proven by statistical tests showing that the $t_{count} = 1.478$ and 1.886 are smaller than $t_{table} = 2.026$. The calculation results obtained show that the leadership style variable does not have a positive influence and the work motivation variable does not have a positive influence on employee performance and the hypothesis results are not accepted.*

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA (Suzuki) sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil regresi linear berganda yang menunjukkan persamaan $Y = 4,464 + 0,355X_1 + 0,691X_2 + e$ dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $r = 0,601$. Nilai koefisien determinasi (r^2) faktor ini mempunyai nilai sebesar 0,361 atau 36,1% sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini terbukti dengan uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,478$ dan $1,886$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,026$. Hasil perhitungan yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil hipotesis tidak diterima.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan adalah upaya untuk mengubah perilaku orang lain atau seni mengarahkan perilaku manusia, baik secara individu maupun dalam kelompok. Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan tidak terbatas oleh aturan atau prosedur birokrasi. Kepemimpinan bisa muncul di mana pun dan kapan pun karena dapat timbul secara alami dari kemampuan seseorang dalam memengaruhi sikap dan tindakan orang lain demi mencapai tujuan yang diinginkan. Para karyawan memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu perannya adalah sebagai faktor produksi utama. Namun, selain itu, karyawan juga bertindak sebagai pengontrol dan penentu dalam jalannya proses produksi serta berpartisipasi dalam segala aspek kegiatan organisasi perusahaan. Penting untuk melengkapi situasi personalia yang muncul tergantung pada situasi organisasi. Manajemen pembangunan berbasis kinerja beranggapan bahwa kegiatan pembangunan tidak semata-mata terfokus pada pelaksanaan program atau kegiatan yang direncanakan.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan penderitaan anggotanya dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan menyesuaikan sikap, tindakan, dan perilaku anggota tim agar sejalan dengan kepentingan dan tujuan organisasi. ini sesuai dengan pandangan Ranupandojo (2012:224) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditujukan untuk mengintegrasikan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Inti dari sebuah organisasi adalah manusia, dan kerja sama dalam struktur organisasi yang menetapkan pembagian tugas dan posisi serta mengatur batasan-batasan kebebasan individu di dalamnya. Sejalan dengan ini, Handoko (2013:5) menegaskan bahwa pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan, karena manusia merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu cara untuk mendorong karyawan adalah dengan menginspirasi semangat kerja mereka agar mencapai hasil yang diinginkan oleh manajemen. Ada hubungan yang sejajar antara motivasi, semangat kerja, dan pencapaian hasil kerja yang optimal; ketika karyawan diberikan motivasi yang memadai, semangat kerja mereka akan meningkat, dan hasil kerja yang dicapai akan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk motivasi, yang dapat dilihat dalam tingkat ketekunan karyawan dan ketaatan terhadap jadwal kerja, adalah gairah kerja. Kinerja suatu pemerintahan mencerminkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, yang mencerminkan tingkat pelayanan yang unggul. Hal ini mengarah pada argumen bahwa efektivitas penyelenggaraan pemerintahan bergantung pada sejumlah faktor, seperti gaya kepemimpinan, kualitas tenaga kerja (pegawai), penguatan lembaga, peraturan yang dapat diterapkan, dan faktor lainnya. Selain faktor-faktor yang dapat

memengaruhi kepemimpinan, motivasi adalah konsep yang luas yang mencakup berbagai jenis dorongan.

Galesong Group adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di berbagai sektor bisnis, dengan pusat pengendalian usaha berlokasi di Makassar. Perusahaan ini memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh wilayah Sulawesi. Fokus penelitian ini adalah pada cabang usaha yang terletak di perusahaan induk, yaitu PT. Sinar Galesong Pratama, yang khususnya bergerak dalam bidang otomotif, khususnya penjualan produk sepeda motor merek Suzuki. Sebagai perusahaan yang dikenal secara luas, karyawan PT. Sinar Galesong Pratama diharapkan memiliki kinerja yang unggul untuk mendukung kesuksesan dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu membimbing karyawan sehingga membangkitkan motivasi kerja. Tanpa motivasi yang memadai, karyawan akan kesulitan dalam mencapai tujuan mereka. Berikut dapat dilihat tabel absensi karyawan yang ada di PT Sinar Galesong Pratama:

Gambar 1. Absensi Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	ABSENSI			PRESENTASE ABSEN
				I	S	A	
1	Januari	60 orang	21	10	11	0	10.50%
2	Februari	65 orang	20	10	35	2	16.75%
3	Maret	67 orang	22	8	24	2	14.00%
4	April	67 orang	13	7	4	1	6.25%
5	Mei	66 rang	21	10	19	1	12.75%
6	Juni	69 orang	17	3	17	3	10.00%
7	Juli	71 Orang	20	9	13	0	10.50%

Sumber: HR PT.Sinar Galesong Pratama, 2023

Berdasarkan tabel absensi karyawan PT. Sinar Galesong Pratama dalam kurun tujuh bulan cenderung mengalami naik turun pada tingkat kehadirannya. Kehadiran karyawan di setiap bulannya memiliki presentase absen yang berbeda beda dalam jumlah karyawan yang berbeda juga. Naik turunnya persentase absensi karyawan menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja dalam melakukan tanggung jawab masing masing karyawan. Salah satu penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan adalah kurangnya kesadaran diri karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena tu, dalam era modern, penting bagi organisasi untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan membangun motivasi kerja yang efektif, sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2008).

Dampak yang mungkin terjadi akibat penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang optimal adalah peningkatan kinerja individual karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan. Tujuan dalam pelaksanaan

penelitian ni diantaranya, 1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Sinar Galesong Pratama, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Sinar Galesong Pratama, dan 3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Sinar Galesong Pratama. Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi tema yang menarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Galesong Pratama”**.

KAJIAN TEORITIS

1. Gaya Kepemimpinan

Secara umum, kepemimpinan adalah kekuatan yang membimbing upaya atau kegiatan menuju pencapaian keberhasilan. Kepemimpinan juga bisa dijelaskan sebagai proses mempengaruhi atau memberikan teladan kepada bawahan dengan tujuan mencapai target organisasi. Secara lebih luas, kepemimpinan merujuk pada proses pengaruh terhadap aktivitas kelompok dalam konteks penetapan tujuan dan pencapaian. istilah "kepemimpinan" berasal dari kata "pemimpin". Pemimpin merujuk pada peran atau individu yang memimpin dalam suatu sistem organisasi atau kelompok. Kepemimpinan, pada dasarnya, adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2004), Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang memengaruhi atau memberikan teladan kepada para pengikutnya melalui komunikasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suyuti (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengarahan, pembimbingan, dan pengaruh terhadap pikiran, perasaan, tindakan, dan perilaku individu lain untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2013) mengidentifikasi empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, partisipatif, dan delegatif.

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan anggota bawahannya. Menurut penelitian dari University of Iowa yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2002), Lewin mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan utama: gaya kepemimpinan autokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas). Menurut Fahmi (2011), kepemimpinan merupakan bidang studi yang menyelidiki secara menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi individu lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah direncanakan. Kartono (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bagian dari berbagai bidang ilmu administrasi, khususnya dalam administrasi negara.

Menurut George R. Terry, yang dikutip oleh Kartono (2013), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang-orang agar mereka termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tujuan kelompok.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah motif (*motive*), yang merujuk pada dorongan atau alasan di balik suatu tindakan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu untuk melakukan suatu perbuatan atau aktivitas, yang biasanya terjadi secara sadar. Menurut Siswanto (2010), motivasi merupakan kondisi mental dan sikap seseorang yang memberikan energi, mendorong tindakan, serta mengarahkan perilaku menuju pencapaian kebutuhan yang dapat memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan. Bangun (2012) mendefinisikan motivasi sebagai upaya untuk memengaruhi orang lain agar bertindak secara teratur. Oleh karena itu, motivasi menjadi tanggung jawab pimpinan untuk mempengaruhi karyawan dalam lingkungan kerja.

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan semangat agar dapat bekerja sama, efektif, dan berintegritas untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal mendasar yang mendorong individu untuk bekerja. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hierarki, di mana setiap tingkat kebutuhan akan menjadi aktif ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal. Kebutuhan akan rasa aman muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seperti jaminan keamanan. Kebutuhan sosial melibatkan aspek memberi dan menerima kasih sayang serta persahabatan. Kebutuhan akan harga diri melibatkan kehormatan dan reputasi seseorang.

Menurut Robbins (2008), motivasi didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi tersebut, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. intensitas mencerminkan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang. Meskipun intensitas sering kali menjadi fokus utama dalam pembahasan tentang motivasi, namun intensitas yang tinggi saja tidak akan menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan kecuali usaha tersebut diarahkan secara positif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan baik kualitas maupun intensitas usaha secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang diinginkan. Selain itu, motivasi juga memiliki dimensi ketekunan, yang mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha mereka. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan bertahan melaksanakan tugas dalam jangka waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pada dasarnya mencakup segala hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dalam banyak pekerjaan umumnya melibatkan elemen seperti jumlah dan kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerjasama. Kinerja pegawai merupakan ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode tertentu, dan bisa digunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson, 1996).

Kinerja adalah hasil dari tindakan pegawai atau organisasi yang bersangkutan, yang dapat diukur melalui standar tertentu. Kualitas kinerja berkaitan dengan nilai kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, sedangkan ketepatan waktu menyangkut kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Menurut Harsey dan Blanchard (dalam Dharmawan, 2011), kinerja adalah alat yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas menggunakan standar tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif dalam menyelesaikan tugas tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kontribusi bagi organisasi selama periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja menggunakan data numerik. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian ini adalah studi dokumenter yang mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, serta dampak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. SINAR GALESONG PRATAMA (Suzuki) sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yang digunakan, yaitu “Gaya Kepemimpinan” sebagai variabel independent, “Motivasi Kerja” sebagai variabel independent, dan “Kinerja Pegawai” sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.464	5.798
Gaya Kepemimpinan	.355	.240
Motivasi Kerja	.691	.367

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil uji statistic di atas diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,464 + 0,355X_1 + 0,691X_2 + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.464	5.798		.770	.446
Gaya Kepemimpinan	.355	.240	.284	1.478	.148
Motivasi Kerja	.691	.367	.362	1.886	.067

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.110	2	75.055	10.469	.000 ^b
Residual	265.265	37	7.169		
Total	415.375	39			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.327	2.6776

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Sig. sebesar $0,148 > 0,05$ sehingga dalam kesimpulannya bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi pada Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar $0,067 > 0,05$ sehingga dalam kesimpulannya bisa dikatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dalam kesimpulannya bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,361. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 36,1% dari variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, sekitar 63,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai (Y) ini berarti bahwa implementasi gaya kepemimpinan yang lebih baik akan berkontribusi terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Galesong Pratama. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak berpengaruh atau negative, maka kinerja pegawai tidak kondusif. Apabila variabel motivasi kerja (X2) memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai (Y) ini berarti bahwa implementasi motivasi kerja akan berkontribusi terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Galesong Pratama. Sebaliknya, jika motivasi kerja tidak berpengaruh atau negative, maka kinerja pegawai tidak memiliki peningkatan atau kondusif.

Hasil penelitian ini didukung oleh Gusli (2016) yang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) MAKASSAR SELATAN”. Hasil penelitian ini yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Ahmad Fahrobby (2020) yang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Russindo Expertiza nspekciya Pekanbaru”. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan PT. Russindo Expertiza nspekciya dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh Arini Yulianita (2017) yang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap beta serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap beta.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang lainnya. Dimana variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tujuan utama gaya kepemimpinan untuk memotivasi orang lain atau anggota lain untuk melakukan perbuatan baik dan memaksimalkan kapasitas batin mereka. Tanpa seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan, suatu perusahaan akan kurang termotivasi atau semangat kerja untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu gaya kepemimpinan sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan menjadi lebih baik. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2010:549) yaitu memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Serta memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Galesong Pratama. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari perbandingan nilai thitung dan ttabel, dimana thitung lebih kecil dari trabel yang telah ditentukan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari perbandingan nilai fhitung dan ftabel. Dimana fhitung lebih besar dari ftabel yang telah ditentukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Suka duka yang tidak pernah luput dari kesulitan dan kendala selama proses penyusunan laporan hasil Alhamdulillah dapat teratasi berkat adanya bantuan serta dukungan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunianya memberikan kekuatan, kesabaran, nikmat kesehatan, dan senantiasa diberi petunjuk dalam bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Teruntuk kedua orang tua saya ibu **Yuliyanti Sapada** dan Ayah **Ridwan HZ** yang telah membesarkan, dan mendidik dengan sepenuh hati yang senantiasa memberikan perhatian, doa, dukungan, serta motivasi. Serta kedua saudara saya ucapkan terima kasih.
3. Terima kasih untuk diriku sendiri yang tetap bertahan agar selalu kuat, tetap sabar, dan bisa melewati segala lika liku yang dihadapi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Terima kasih kepada keluarga besar saya **SAPADA FAMS** yang telah memberikan dukungan dan doa dalam penyusunan skripsi saya. Serta kedua nenek dan 1 kakek saya ucapkan banyak terimakasih. Terima kasih juga saya ucapkan kepada sepupu saya Ayu, Suci, Atika, Naila yang telah memberikan doa dan dukungan disetiap proses saya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Husein Syam, M.TP., ASEAN Eng. Rektor Universitas Negeri Makassar
6. Bapak Prof. Dr. H. Thamrin Tahir, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
7. Bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan, S.T., M.M, Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya. Semoga senantiasa diberi kesehatan dan dalam perlindungan Allah SWT. Aamiin.
8. Prof. Dr. Chalid Imran Musa, M.Si selaku pembimbing 1 sekaligus Penasehat Akademik penulis yang senantiasa memberikan kemudahan, dan bimbingan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Negeri Makassar. Semoga Prof selalu diberi kesehatan dan dalam lindungan Allah SWT. Aamiin.
9. Bapak Dr. Uhud Darmawan Natsir., S.E., M.M, selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, dukungan, dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga bapak sehat selalu dan dilindungi oleh Allah SWT. Aamiin.

10. Ibu Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoaatmodjo, S.E., M.M, selaku penguji I yang telah memberikan arahan serta saran untuk skripsi ini. Semoga Ibu selalu sehat dan dilindungi oleh Allah SWT. Aamiin.
11. Ibu Rezky Amalia Hamka., S.E., M.M, selaku penguji II yang telah memberikan arahan serta saran untuk skripsi ini. Semoga Ibu selalu sehat dan dilindungi oleh Allah SWT. Aamiin.
12. Kepada sahabat saya “ADA AYANG GROUP” yang selalu memberikan dukungan, doa, serta motivasi dalam pengerjaan skripsi saya. Serta selalu menemani penulis dan tidak pernah meninggalkan penulis dalam keadaan apapun. Terima kasih sudah menguatkan penulis disaat penulis ingin menyerah dengan keadaan.
13. Terima kasih kepada best partner MFS yang telah memberikan saya dukungan, selalu menguatkan disaat penulis ingin menyerah dan mundur, dan selalu melanturkan doa dalam setiap proses penulis.

Penulis mengharapkan banyak mendapatkan masukan, kritik dan saran karena menyadari bahwa penulisan tugas skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan memberikan manfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain yang membutuhkan. Semoga bermanfaat dan diberkati oleh Allah SWT. Aamiin.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Gibson dan Ivancevich Donnely. (1996). *Organisasi jilid 1 edisi 8*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, (1997). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Rajawali.

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo (2012:224). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Coulter. (2002). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gamedia.
- Robbins, Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Suyuti. (2010). *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Penebit Grafika.
- Siswanto, (2010), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.