

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKAT ANUGERAH MULIA BEKASI (Gudang)

Immanuel Kevin Pratama¹, Ahmad Juhari², Iskandar Zulqornain³

^{1,2,3}Manajemen, Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Bekasi

¹immanuelpra05@gmail.com

²ah.juhari@gmail.com

³iskandarzulqornaina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi. 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kineja Karyawan pada PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi. 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karayawan pada PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah konsumen PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi. Sampel pada penelitian ini adalah Sebagian karyawan PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi yang berjumlah 50 orang responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja diketahui mempunyai pengaruh sebesar 56,0% sedangkan untuk hasil penelitian Motivasi terhadap Kinerja diketahui tidak mempunyai pengaruh sebesar 73,2% dan untuk hasil penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja diketahui mempunyai pengaruh sebesar 73,4%. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

Abstract

This research aims to determine 1. The influence of leadership style on employee performance at PT. Thanks to Grace Mulia Bekasi. 2. The Influence of Motivation on Employee Performance at PT. Thanks to Grace Mulia Bekasi. 3. The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Thanks to Grace Mulia Bekasi. This type of research is quantitative research. The population in this study were consumers of PT. Thanks to Grace Mulia Bekasi. The sample in this study was some employees of PT. Thanks to Anugrah Mulia Bekasi, there were 50 respondents. The data collection technique for this research uses a questionnaire. Data analysis techniques use Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of research on Leadership Style on Performance are known to have an influence of 56.0%, while the results of research on Motivation on Performance are known to have no influence of 73.2% and the results of research on Leadership Style and Motivation on Performance are known to have an influence of 73.4%. This research shows that there is an influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Thanks to Grace Mulia Bekasi.

Keyword: Leadership Style, Motivation, Performance.

Immanuel Kevin Pratama, Ahmad Juhari & Iskandar Zulqornain/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Anugrah Mulia Bekasi (Gudang)

PENDAHULUAN

Bisnis yang penuh tantangan dan persaingan, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karakter pemimpin dan masukan kerja merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas dan performa unggul. Karakter pimpinan yang berbeda, seperti otoriter, demokratis, dan laissez-faire, mempunyai pengaruh berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Karakter Kepemimpinan delegatif memberikan otoritas dan tanggung jawab kepada anggota tim, memungkinkan mereka mengambil keputusan dan mengatur tugas sendiri, dengan pemimpin tetap memberikan dukungan jika diperlukan. Keuntungan dari gaya ini termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan fokus pemimpin pada hal-hal strategis. Namun, risiko seperti kurangnya pengawasan dan keputusan yang tidak konsisten bisa terjadi jika tidak diterapkan dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan karyawan, yang semuanya berpengaruh besar pada produktivitas dan citra perusahaan.

Menurut Pratama dalam Agustian Zen (2023), karakter pemimpin adalah perpaduan sikap dan strategi yang dipakai pimpinan untuk mengatur performa bawahannya. Pemimpin yang efektif mendelegasikan dengan memberikan kepercayaan dan dukungan kepada timnya.

Menurut Agustian Zen (2023), motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat bekerja menuju kinerja positif dan kepuasan.

Menurut Faizatina Amalia Shulba (2023), kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai pengaturan perusahaan.

Memahami perilaku pekerja sangat penting dalam melayani dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik sesuai performa yang unggul oleh perusahaan. Dalam konteks ini, Karakter pimpinan delegatif dan masukan kerja PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang) berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Tujuan penulisan ini yaitu untuk mengetahui secara spesifik pengaruh karakter pemimpin delegatif dan masukan kerja terhadap performa pekerja dalam suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Delegatif

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Delegatif

Menurut Yulk dalam Fatma Sarie (2023), karakter pemimpin delegatif adalah karakter yang mendelegasikan pekerjaan dan amanah kepada tim yang bekerja dalam mengambil keputusan serta melakukan pekerjaan sesuai jobdesk. Hal ini menjelaskan, manajer mendelegasikan pekerjaan dan Amanah kerja kepada bawahan dari pada terlibat langsung dalam setiap detail pekerjaan.

Immanuel Kevin Pratama, Ahmad Juhari & Iskandar Zulqornain/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang)

b. Indikator Kepemimpinan Delegatif

Menurut Saputro dalam Hendry Boy (2024) indikator gaya kepemimpinan delegatif meliputi:

- (1) Keterampilan komunikasi adalah keterampilan dan kemampuan menyampaikan pesan dan gagasan kepada orang lain dengan tujuan dan maksud yang baik.
- (2) Kemampuan mempengaruhi bawahan adalah keinginan untuk mengendalikan wewenang dalam perusahaan dengan berkerja secara cepat dan tanggap agar orang lain menuruti kehendak dan keinginannya.
- (3) Mandat adalah amanah serta kewajiban dalam mentuntaskan pekerjaan yang diberikan sesuai target waktu.
- (4) Kemampuan mengendalikan emosi. Artinya, Anda dapat memahami emosi, melindungi bawahan, dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan.
- (5) Keterampilan motivasi merupakan dorongan anggota organisasi agar siap dan bersedia memberikan kontribusi pada organisasi.

Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut lendy Zelvian Adhari (2021) dari George & Jones, motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis intrapersonal yang menentukan arah perilaku individu dalam suatu organisasi, dan merupakan kemampuan dalam mengatasi masalah untuk mencapai tujuan kegiatan.

b. Indikator Motivasi

Menurut MC. Clelland dalam Iswadi Syahrial Nupin (2020) indikator motivasi kerja meliputi:

- (1) Tanggung Jawab, yaitu merasakan dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan dan berusaha untuk menyelesaikannya.
- (2) Mempertimbangkan Resiko, yaitu pertimbangan resiko dalam pekerjaan sebelum memulai kegiatan.
- (3) Umpan Balik, yaitu pemberian upaya yang dilakukan kepada karyawan untuk melalukan pekerjaan yang lebih baik sebagai nilai positif dimasa yang akan datang.
- (4) Waktu Penyelesaian Tugas, yaitu usaha yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dengan mengejakan tugas secara tepat waktu dan teliti.
- (5) Keinginan Untuk Menjadi yang Terbaik, yaitu ambisi seseorang pada hasil kerja dengan tujuan memperoleh predikat yang terbaik.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel karya lendy Zalvian Adhari (2021), kinerja pegawai merupakan hasil fungsi aktivitas tertentu pada suatu tempat kerja tertentu selama jangka waktu tertentu, termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Immanuel Kevin Pratama, Ahmad Juhari & Iskandar Zulqornain/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang)

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam Robby Dharma (2023) indikator kinerja karyawan meliputi:

- (1) Kejujuran, yaitu sifat dari orang yang sulit untuk dilihat dan dilakukan.
- (2) Sikap disiplin, yaitu ketaatan oknum dan aturan yang ada.
- (3) Daya cipta, yaitu tahap mental orang yang memunculkan gagasan.
- (4) Kualitas hasil pekerja, yaitu sebuah hasil pekerjaan yang terdapat satuan ditargetkan dalam nominal yang di harapkan.
- (5) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu serta mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan.

METODE

Penelitian ini difokuskan dengan metode kuantitatif di PT. Berkat Anugrah Mulia, Bekasi, Jawa Barat. Variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan dengan populasi dan sampel sebanyak 50 orang karyawan PT. Berkat Anugrah Mulia Bekasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, hipotesis (t-test),. Regresi sederhana, regresi berganda, koefisien determinasi, dan korelasi diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan menggunakan data primer berupa kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	X ₁	X ₂	Y
Pernyataan 1	.446	.629	.574
Pernyataan 2	.543	.545	.666
Pernyataan 3	.723	.616	.569
Pernyataan 4	.667	.646	.476
Pernyataan 5	.523	.617	.551
Pernyataan 6	.443	.706	.421
Pernyataan 7	.612	.749	.621
Pernyataan 8	.674	.767	.523
Pernyataan 9	.679	.851	.675
Pernyataan 10	.623	.632	.643
Pernyataan 11	.754	.685	.655
Pernyataan 12	.693	.711	.630
Pernyataan 13	.533	.607	.694
Pernyataan 14	.783	.572	.616
Pernyataan 15	.627	.514	.495

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Pada pengolahan data Tabel 1 di atas, sebagai hasil perhitungan dan validasi setelah pengolahan data, setiap elemen variabel “gaya kepemimpinan” (X₁), “motivasi” (X₂), dan “kinerja

karyawan” (Y) dinyatakan. Anda dapat melihatnya. sah. Hal ini disebabkan karena nilai koreksi total item korelasi (CITC) setiap item lebih > 0,30.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Pernyataan	X ₁	X ₂	Y
Pernyataan 1	.911	.923	.894
Pernyataan 2	.908	.924	.888
Pernyataan 3	.902	.923	.892
Pernyataan 4	.904	.922	.894
Pernyataan 5	.909	.923	.892
Pernyataan 6	.913	.921	.898
Pernyataan 7	.907	.919	.889
Pernyataan 8	.904	.918	.894
Pernyataan 9	.903	.915	.887
Pernyataan 10	.908	.922	.889
Pernyataan 11	.901	.921	.888
Pernyataan 12	.903	.921	.889
Pernyataan 13	.909	.923	.888
Pernyataan 14	.900	.924	.890
Pernyataan 15	.907	.925	.894

Sumber: Olah Data Peneliti 2024

Pada Tabel 2 pengolahan data diatas, hasil uji reliabilitas setelah dilakukan perhitungan dan pengolahan data adalah sebagai berikut: menunjukkan telah dinyatakan dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan nominal Cronbach alpha setiap item lebih > 0,60.

Hasil Uji Hipotesis 1 : Variabel Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Coefficient X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	18.357	5.455	3.365	.002
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.695	.089	7.823	.000

Sumber : Olah Data Tahun 2024

a. Uji T-tabel

Pengolahan data di atas dari Tabel 3 menghasilkan nilai P (Sig) = 0,002. H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel “gaya kepemimpinan” (X₁) mempunyai pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y).

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengolahan Data Tabel 3 di atas, menunjukkan persamaan sebagai berikut: $Y = 18,357 + 0,695 X_1$. Dari hasil tersebut diperoleh nilai konstanta (a) 18,357 sehingga memberikan nilai keputusan

Immanuel Kevin Pratama, Ahmad Juhari & Iskandar Zulqornain/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delekatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang)

membeli (Y). Jika variabel “gaya kepemimpinan” (X1) disetel ke nol (0), pertimbangkan atau abaikan. Variabel “gaya kepemimpinan” (X1) sebesar 0,695 bahwa adanya pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y) sebesar 0,695.

Tabel 4. Model Summary Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749a	.560	.551	4.150

Sumber : Olah Data Tahun 2024

a. Uji Korelasi

Pada pengolahan Tabel 4 diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,749 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dengan “kinerja karyawan” (Y). Hal ini sesuai dengan tabel tingkat korelasi yang dijelaskan pada Bab 1.

b. Uji Koefisien Determinasi

Mengolah data pada Tabel 4 diatas, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $Kd=R^2 \times 100D44$, $Kd=0,560 \times 100D44$, $Kd=56,0D44$. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel “gaya kepemimpinan” (X1) menentukan “kinerja karyawan” (Y) sebesar 56,0%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 44,0%.

Hasil uji Hipotesis 2 : Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Coefficients Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	10.160	4.444		2.286	.027
	X2 (Motivasi)	.831	.073	.856	11.451	.000

Sumber : Olah Data tahun 2024

a. Uji T-tabel

Pengolahan data di atas dari Tabel 5 menghasilkan nilai P (Sig) = 0,027. H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel “motivasi” (X2) mempunyai pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y).

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengolahan Data Tabel 5 di atas, menunjukkan persamaan sebagai berikut: $Y = 10,160 + 0,831 X 2$. Dari hasil tersebut diperoleh nilai konstanta (a) 10,160 sehingga memberikan nilai “kinerja karyawan” (Y). Jika variabel “motivasi” (X2) disetel ke satuan (1), pertimbangkan atau diperhatikan. Variabel “motivasi” (X2) sebesar 0,831 bahwa adanya pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y) sebesar 0,831.

Tabel 6. Model Summary Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856a	.732	.726	3.240

Sumber : Olah Data Tahun 2024

c. Uji Korelasi

Pada pengolahan Tabel 6 diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,856 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel “motivasi” (X2) dengan “kinerja karyawan” (Y). Hal ini sesuai dengan tabel tingkat korelasi yang dijelaskan pada Bab 1.

d. Uji Koefisien Determinasi

Mengolah data pada Tabel 6 diatas, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $Kd=R^2 \times 100D44$, $Kd=0,732 \times 100D44$, $Kd=73,2D44$. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel iklan (X2) menentukan “kinerja karyawan” (Y) sebesar 73,2%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 26,8%.

Hasil uji Hipotesis 3 : Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Annova Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380.978	2	690.489	64.958	.000b
	Residual	499.602	47	10.630		
	Total	1880.580	49			

Sumber : Olah Data Tahun 2024

Pengolahan data di atas dari Tabel 7 menghasilkan nilai P (Sig) = 0,000. H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lokasi “gaya kepemimpinan” (X1) dan “motivasi” (X2) mempunyai pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y).

Tabel 8. Coefficients Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.561	4.569		2.092	.042
	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.083	.131	.090	.639	.526
	X2 (Motivasi)	.758	.137	.780	5.547	.000

Sumber : Olah Data Tahun 2024

Pengolahan Data Tabel 8 di atas, menunjukkan persamaan sebagai berikut: $Y = 9,561 + 0,083 X_1 + 0,758 X_2$. Dari hasil tersebut diperoleh nilai konstanta (a) 9,561 sehingga memberikan nilai “kinerja karyawan” (Y). Jika variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dan “motivasi” (X2) disetel ke nol (0), pertimbangkan atau abaikan. Variabel “gaya kepemimpinan” (X1) sebesar 0,083 bahwa adanya pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y) sebesar 0,083. Variabel “motivasi” (X2) sebesar 0,758 bahwa adanya pengaruh pada “kinerja karyawan” (Y) sebesar 0,758.

Tabel 9. Model Summary Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.857a	.734	.723

Sumber : olah data tahun 2024

a. Uji Korelasi

Pada pengolahan Tabel 9 diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,857 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dan “motivasi” (X2) dengan “kinerja karyawan” (Y). Hal ini sesuai dengan tabel tingkat korelasi yang dijelaskan pada Bab 1.

b. Uji Koefisien Determinasi

Mengolah data pada Tabel 9 diatas, maka hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut: $Kd=R^2 \times 100$, $Kd=0,734 \times 100$, $Kd=73,4$. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dan “motivasi” (X2) menentukan “kinerja karyawan” (Y) sebesar 73,4%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 26,6%.

KESIMPULAN

Hasil analisis dapat dijelaskan variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dan “motivasi” (X2) adanya perubahan pada variabel “kinerja karyawan” (Y). Berikut yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian:

- Menguji validitas dan reliabilitas variabel “gaya kepemimpinan” (X1), nilai CITC (koreksi total item terkoreksi) setiap item pernyataan informasi lebih > 0,30 dan nilai Cronbach lebih > 0,60, semuanya nilai ditampilkan mengandung nilai berikut: Elemen variabel “gaya kepemimpinan” (X1) dinyatakan valid serta reliabel.
- Menguji validitas dan reliabilitas variabel “motivasi” (X2), nilai CITC (koreksi total item terkoreksi) setiap item pernyataan informasi lebih > 0,30 dan nilai Cronbach lebih > 0,60, semuanya nilai ditampilkan mengandung nilai berikut: Elemen variabel “motivasi” (X2) dinyatakan valid serta reliabel.
- Menguji validitas dan reliabilitas variabel “kinerja karyawan” (Y), nilai CITC (koreksi total item terkoreksi) setiap item pernyataan informasi lebih > 0,30 dan nilai Cronbach lebih > 0,60, semuanya

nilai ditampilkan mengandung nilai berikut: Elemen variabel “kinerja karyawan” (Y) dinyatakan valid serta reliabel.

- d. Hipotesis 1 : Pengujian tingkat signifikansi variabel “gaya kepemimpinan” (X1) pada “kinerja karyawan” (Y) PT. Berkat Anugerah Mulia sebesar 0,000. H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan nilai pengaruh 56,0%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 44,0%.
- e. Hipotesis 2 : Pengujian tingkat signifikansi variabel “motivasi” (X2) pada “kinerja karyawan” (Y) PT. Berkat Anugerah Mulia sebesar 0,027. H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan nilai pengaruh 73,2%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 26,8%.
- f. Hipotesis 3 : Pengujian tingkat signifikansi variabel “gaya kepemimpinan” (X1) serta “motivasi” (X2) pada “kinerja karyawan” (Y) PT. Berkat Anugerah Mulia sebesar 0,000. H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan nilai pengaruh 73,4%. Hal ini menjelaskan faktor dari luar dari penelitian sebesar 26,6%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini di atas, dapat diberikan rekomendasi yang dapat direkomendasikan sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Termasuk:

- a. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang) sudah tepat dan baik, namun untuk lebih memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja serta memperbaiki lingkungan kerja maka perlu dilakukan memerlukan sedikit kesabaran untuk menghadapi berbagai sikap dan perilaku. Ciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
- b. Karyawan PT. Berkat Anugerah Mulia bekerja keras, namun sangat sedikit yang melakukan pelanggaran ringan atau tidak melakukan pekerjaannya sesuai standar baku.
- c. Pimpinan PT Berkat Anugerah Mulia harus bisa lebih menghargai karyawan yang sudah lama bekerja di PT Berkat Anugerah Mulia melalui apresiasi dan motivasi agar calon karyawan bisa dipromosikan sesuai potensinya.
- d. Pimpinan dan karyawan PT Berkat Anugerah Mulia harus dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik agar hubungan antar pelanggan atau pemasok dapat tetap terjaga demi kemajuan perusahaan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian Zen (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informatika* Vol 4, No 6, Juli 2023. Dari <https://dinastirev.org/JEMSI> (Diakses 5 Maret 2023).
- A. Nugroho, D. Prasetyo (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 15, No. 2. Dari <https://journal.unair.ac.id/eb/article/view/9875> (diakses 5 Maret 2024).
- Arifuddin (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, Vol 1, 3 December 2023 206-215. Dari <https://journal.ypidathu.or.id/index.php/jmf> (Diakses 5 Maret 2023).
- Bambang.S. 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Edisi Pertama. Zaida Digital Publishing (Diakses 5 Maret 2023).
- Immanuel Kevin Pratama, Ahmad Juhari & Iskandar Zulqornain/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkat Anugerah Mulia Bekasi (Gudang)

- D. S. Putri (2023). Peran Kepemimpinan Delegatif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT XYZ. *Jurnal Sains dan Teknogi*. Vol.10, No. 3. Dari <https://jst.its.ac.id/index.php/jst/article/view/4567> (diakses 5 Maret 2024).
- Faizatina Amalia Shulha. 2023. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH ALAM SUBUR. Cetaka Pertama. Universitas Semarang Press.
- Fatma Sarie. 2023. GAYA KEPEMIMPINAN. Edisi Pertama. Cendikia Mulia Mandiri .
- Hendry Boy. 2024. BUNGA RAMPAI PENGANTAR MANAJEMEN KESEHATAN GIGI. Edisi Pertama. Media Pustaka Indo (Ebook- Teori & Indikator).
- H. Rahmawati (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 20, No. 1. Dari <https://journal.ui.ac.id/index.php/jmk/article/view/5678> (diakses 5 Maret 2024).
- Iendy Zelvian Adhari. 2021. OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA. Edisi Pertama. CV Penerbit Qiara Media (Ebook- Teori)
- Iswadi Syahrial Nupin. 2020. POLA PENGEMBANGAN KARIER PUSTAKAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN PEMAHAMAN TEKNIS JABATAN FUNSIONAL. Edisi Pertama. Penerbit Adab.
- M. F. Akbar (2023). Studi Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 1. Dari <https://journal.ugm.ac.id/jem/article/view/3245> (diakses 5 Maret 2024)
- Ni Luh Putu Nita Yulianti. 2024. Pengantar Administrasi Bisnis. Edisi Pertama. CV Gita Lentera.
- Novia Ruth Silaen. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Widina Persada Bhakti Bandung.
- Raymond. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. CV Gita Lentera.
- Robby Dharma. 2023. 2023. KINERJA KARYAWAN PERBANKAN: TINJAUAN PENGUKURAN DAN IMPLEMENTASI. Edisi Pertama. CV Gita Lentera.
- Samsudin. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia 2023. Edisi Pertama. Penerbit Adab.
- S. Y. Kusuma, I. W. Darma (2021). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 12, No. 4. Dari <https://journal.uajy.ac.id/index.php/jim/article/view/1123> (diakses 5 Maret 2024).
- Sugiyono. 2020. METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif. Edisi ketiga. Media Nusantara Creative.
- Suparwi. 2024. GAYA KEPEMIMPINAN. Edisi Pertama. Cendikia Mulia Mandiri.
- R. I. Widodo (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.11, No.
- Wendy Sepmady Hutahaeen. 2021. FILSAFAT DAN KEPEMIMPINAN. Edisi Pertama. Ahlimedia.
- Zahera Mega Utama. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori Bahan Ajar dan Pembelajaran MSDM. Edisi Pertama. UNJ Press.