

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARJUNA CEMERLANG MOTORS CABANG TAMAN ANGGREK JAKARTA BARAT

Rohmawan Jihan Fitriadi¹, Jeni Andriani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Rohmwnjf@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00436@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Leadership and Work Motivation on employee performance at PT. Arjuna Cemerlang Motors, Taman Anggrek Branch, West Jakarta, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.159 + 0.594X_1$, the correlation value obtained is 0.688, meaning that the two variables have a strong level of relationship. With a coefficient of determination value of 47.3% and hypothesis testing, t count $>$ t table or $(7.214 > 2.002)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of leadership on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.043 + 0.603X_2$, the correlation coefficient value is 0.649, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of influence is 42.1%. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(6.495 > 2.002)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of work motivation on employee performance. Leadership and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.432 + 0.421X_1 + 0.384X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.777, meaning it has a strong relationship. The value of the coefficient of determination or simultaneous contribution of influence is 60.3%. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(43.341 > 2.770)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of leadership and work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,159 + 0,594X_1$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,688 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,214 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,043 + 0,603X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,495 > 2,002)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,432 + 0,421X_1 + 0,384X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,777 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,341 > 2,770)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi maupun perusahaan, sebab berhasil atau tidaknya organisasi maupun perusahaan tergantung pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang baik memiliki kemampuan dalam mempengaruhi seseorang dan kelompok untuk mencapai suatu tujuan organisasinya. Karena pemimpin itulah yang akan mengatur dan mengarahkan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan.

PT. Arjuna Cemerlang Motors adalah dealer resmi kendaraan Hyundai Motor Indonesia yang saat ini memiliki 4 cabang yaitu; Cikarang, Provinsi Jawa Barat, Aeon Mall Jakarta Garden City, Kota Jakarta Timur, Mall Taman Angrek, Kota Jakarta Barat, Raden Patah Semarang, Provinsi Jawa Tengah. PT. Arjuna Cemerlang Motors bergerak di bidang purna jual dan after sales, servis kendaraan Hyundai di Indonesia. Fokus penelitian ini sendiri terfokus pada cabang Dealer Hyundai Mall Taman Angrek Kota Jakarta Barat.

Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi

pelanggaran terhadap aturan-aturan dalam organisasi, seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi. Oleh karena ini, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpin dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 karyawan PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Angrek Jakarta Barat Tahun 2023 tentang kepemimpinan dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 1.1

Data Survey Kepemimpinan PT Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Angrek Jakarta Barat Tahun 2023

No	Observasi Terkait Kepemimpinan	Permasalahan	Ya	Tidak
1	Cara Berkomunikasi	Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjalan efektif	10	20
2	Pemberian Motivasi	Pemimpin memberikan motivasi dalam bekerja	16	14
3	Kemampuan Memimpin	Pemimpin menegur apabila karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku	22	8
4	Pengambilan Keputusan	Pemimpin mau menerima masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan	8	22
5	Kekuasaan yang Positif	rasa nyaman yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati	17	13

Berdasarkan pada data table 1.1 diatas disimpulkan bahwa minimnya kenyamanan pada karyawan dalam bekerja disebabkan oleh berbagai

macam situasi dan perlakuan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya. Diantaranya seperti cara berkomunikasi, dimana dalam hal ini kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan bawahannya sehingga dapat menimbulkan masalah dalam perusahaan seperti terhambatnya penyelesaian tugas. Selanjutnya terkait dengan pengambilan keputusan, dimana pemimpin jarang menerima masukan dari bawahannya yang mana sebaiknya sebagai seorang pemimpin menerima saran atau pun berkonsultasi terlebih dahulu dengan bawahannya dalam pengambilan keputusan dimana karyawanlah yang mengetahui kondisi dilapangan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pimpinan untuk memotivasi karyawan tersebut.

Menurut Sedermayanti (2017:154), "Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motifasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja". Di setiap instansi atau perusahaan perlu juga dilaksanakannya motivasi agar karyawan semangat dalam menjalankan setiap tugas yang mereka kerjakan. Berikut ini adalah jenis pemberian Motivasi pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat.

Tabel 1. 2

Jenis Pemberian Motivasi pada PT Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat Tahun 2018 – 2022

No	Jenis Pemberian Motivasi	2018	2019	2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisiologi	Uang makan	Ada	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada	Ada
		BPJS Ketenaga kerjaan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
3	Kebutuhan Sosial	Gathering	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
		Acara Ulang tahun kantor	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Buka puasa	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Reward	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		Insentif	Ada	Ada	Ada	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan Pegawai	Ada	Ada	Ada	Ada
		Lomba antar pegawai	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber :PT Arjuna Cemerlang MotorsCabang Taman Anggrek Jakarta Barat

Data tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa pemberian motivasi masih harus ditingkatkan lagi mengingat kebutuhan rasa aman yaitu BPJS Ke tenaga kerajaan tidak tersedia dan kebutuhan penghargaan seperti Reward tahunan tidak tersedia di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mubarak (2017:77), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas".

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern dari seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku kepada sasaran tertentu.

Tabel 1. 3

Aspek Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat Tahun 2018 - 2022

No	Aspek Penilaian Perusahaan	2018		2019		2020		2021		2022	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Kualitas	65%	Cukup	62%	Cukup	62%	Cukup	64%	Cukup	60%	Cukup
2	Kerjasama	58%	Kurang	57%	Kurang	60%	Cukup	57%	Kurang	69%	Cukup
3	Tanggung jawab	59%	Kurang	67%	Cukup	69%	Cukup	70%	Cukup	70%	Cukup
4	Insentif	65%	Cukup	67%	Cukup	65%	Cukup	74%	Baik	75%	Baik
5	Tingkat Absensi	57%	Kurang	50%	Buruk	45%	Buruk	67%	Cukup	69%	Cukup

Sumber :PT Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat

Berdasarkan tabel diatas fenomena yang terjadi di PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Taman Anggrek Jakarta Barat adalah rendahnya kinerja karyawan dilihat dari Kerjasama team dalam melaksanakan pekerjaan, terlalu individualisme, kurangnya rasa tolong-menolong antar team. Begitu pula masih lemahnya tanggung jawab banyak pekerjaan yang tidak efektif dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah

ditetapkan. Dan tingkat absensi yang masih kurang disiplin pada karyawan.

Begitu pula dengan kurangnya motivasi yang diberikan pun menjadi kendala untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, pihak manajemen terutama pimpinan kurang memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk memicu agar bekerja dengan semangat seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya paling baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Irfan Rizka Akbar, Fiki Nadilah Sania, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation July 2023 ISSN : 2985-4768 Halaman : 880 - 887 Vol. 1, No. 3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang Kuantitatif Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,621 + 0,538X1 + 0,170X2$.

Jeni Andriani , Ninik Anggraini , Rr. Ayu Metarini SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business April 2023 Halaman : 399-407 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 Vol. 6, No. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan Kuantitatif Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,085 + 0,505 X1 + 0,540X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,845 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat kuat.

Risza Putri Elburdah, Jurnal Semarak, JUNI 2020 P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686 Hal (41-52) Vol. 3, No. 2 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. Kuantitatif Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Dimana Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T), Diperoleh Nilai T Hitung Sebesar 9,635 Yang Lebih Tinggi Dari Nilai T Tabel Sebesar 2,011.

Windy Gustia, Wardani, Jurnal pendidikan, Hukum, dan Bisnis. Tahun 2017 Issn : 2502 – 5406 Vol. 2 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang). Kuantitatif Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Statisti. Menunjukkan Hasil Yang Signifikan. Dengan Demikian Hipotesis Menyatakan Bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Persamaan garis regresi adalah $Y = 3,784 + 0,184X1 + 0,237X2 + 0,391X3$.

I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Tahun 2018 ISSN : 2337-3067 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. Kuantitatif Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Analisis uji F memperlihatkan nilai Fhitung (40,587) > Ftabel (3,14) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Cara berkomunikasi pemimpin mudah dimengerti karyawan	0.510	0.254	Valid
2	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh bawahan	0.521	0.254	Valid
3	Pemimpin selalu Memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja	0.351	0.254	Valid
4	Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan, agar dapat bekerja lebih baik dan bertanggung jawab	0.371	0.254	Valid
5	Pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.	0.745	0.254	Valid
6	Pemimpin selalu memberikan informasi baru pada karyawannya	0.600	0.254	Valid
7	Keputusan yang diambil pemimpin untuk kebaikan karyawannya	0.757	0.254	Valid
8	Pemimpin sangat cepat dalam mengambil keputusan	0.786	0.254	Valid
9	Pemimpin selalu memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk bekerja sepenuh hati	0.712	0.254	Valid
10	Pemimpin senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahannya	0.327	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk

itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerimaan gaji disetiap bulannya tidak terjadi keterlambatan	0.649	0.254	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0.538	0.254	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0.469	0.254	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0.511	0.254	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.457	0.254	Valid
6	Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.420	0.254	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0.591	0.254	Valid
8	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.575	0.254	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0.567	0.254	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.465	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memahami dan menguasai tugas pekerjaan yang diberikan	0.346	0.254	Valid
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan	0.609	0.254	Valid
3	Saya selalu melakukan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik bersama team kerja	0.578	0.254	Valid
4	Saya selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	0.382	0.254	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0.463	0.254	Valid
6	Pencapaian kerja yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	0.428	0.254	Valid
7	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan	0.700	0.254	Valid
8	Saya selalu izin jika berhalangan untuk hadir	0.550	0.254	Valid
9	Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	0.596	0.254	Valid
10	Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan	0.574	0.254	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.765	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.695	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.697	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Karyawan (Y)	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.084	60	.200 [*]	.979	60	.369

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.432	3.241		2.602	.012		
Kepemimpinan (X1)	.421	.082	.488	5.117	.000	.766	1.306
Motivasi Kerja (X2)	.384	.089	.413	4.328	.000	.766	1.306

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,766 dan motivasi kerja sebesar 0,766 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,306 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,306 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.603	.589	2.346	1.655

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,655 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.064	1.803		-1.700	.095	
Kepemimpinan (X1)	.065	.046	.203	1.424	.160	
Motivasi Kerja (X2)	.067	.049	.193	1.359	.180	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,160 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,180 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.159	3.091		5.228	.000
Kepemimpinan (X1)	.594	.082	.688	7.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,159 + 0,594X1$.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.043	3.449		4.652	.000
Motivasi Kerja (X2)	.603	.093	.649	6.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,043 + 0,603X_2$.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.432	3.241		2.602	.012
Kepemimpinan (X1)	.421	.082	.488	5.117	.000
Motivasi Kerja (X2)	.384	.089	.413	4.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,432 + 0,421X_1 + 0,384X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan (Y)	
		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=60

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kinerja Karyawan (Y)	
		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=60

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.777 ^a	.603		.589	2.346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.688 ^a	.473		.464	2.681

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,473 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-47,3\%) = 52,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.649 ^a	.421		.411	2.810

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,1\%) = 57,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.777 ^a	.603		.589	2.346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,603 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar (100-60,3%) = 39,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	16.159	3.091		5.228	.000
Kepemimpinan (X1)	.594	.082	.688	7.214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,214 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	16.043	3.449		4.652	.000
Motivasi Kerja (X2)	.603	.093	.649	6.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,495 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.193	2	238.597	43.341	.000 ^b
	Residual	313.790	57	5.505		
	Total	790.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,341 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,159 + 0,594X1$, nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,214 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,043 + 0,603X2$ nilai korelasi sebesar 0,649 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,495 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,432 + 0,421X1 + 0,384X2$. Nilai korelasi sebesar 0,777 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,3% sedangkan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,341 > 2,770). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan

secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fachri, M., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping Pt. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 914-925.
- [2] Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of business dan entrepreneurship*. 2 (1).
- [3] Kristianti, L. S., Aprilyani, E., & Akbar, I. R. (2023). Analysis Of Leadership Style At Pt Premium Central Indosarana Bogor City. *International Journal Management And Economic*, 2(3), 68-73.
- [4] Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 1024-1032.
- [5] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- [6] Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 959-968.
- [7] Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi.(2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal penelitian ipteks*. 4 (1).
- [8] Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [9] Santoso, S. (2019). *SPSS Pengolahan Data Statistik diEra Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- [10] Sartika, J., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kobe Boga Utama Kota Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1053-1064.
- [11] Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- [12] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R & B*. Bandung: CV Alfabeta.
- [13] Umi dan Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [14] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [15] Windy Gustia Wardani.(2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji kota Tangerang). *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*. 2 (1).
- [16] Yayan Januari.(2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan
- [17] Yusuf, (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Prenamedia Group, Jakarta