

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TERANG DUNIA INTERNUSA TANGERANG SELATAN

Mohamad Reza Kurniawan¹, Abdul Azis²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹Rezakurniawan230300@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02241@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at PT. The Light of the Internusa World in South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula and obtained a sample of 109 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 41.8% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(8.765 > 1.982)$. Motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 39.9% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(8.421 > 1.982)$. Leadership and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.218 + 0.394X_1 + 0.383X_2$. The coefficient of determination is 39.9% while the remaining 60.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(58.645 > 2.690)$.

Keywords: Leadership; Motivation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa Di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 109 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 signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,765 > 1,982)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,421 > 1,982)$. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,218 + 0,394X_1 + 0,383X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(58,645 > 2,690)$.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam performa organisasi, dikarenakan hal ini sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional dalam suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Tujuan awal suatu perusahaan pada dasarnya adalah meraih keberhasilan yang berdampak langsung pada keberhasilan yang berdampak langsung pada perusahaan itu sendiri. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada kinerja sumber daya manusianya. Apabila kinerjanya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil.

Meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil perusahaan, sehingga pegawai memiliki kedisiplinan dan kinerja yang tinggi dan diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Diperlukannya analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya terbentuknya disiplin kerja yang baik dan terkoordinasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Kinerja karyawan menentukan maju atau mundurnya kualitas dari organisasi yang menaunginya. Secara sederhana Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Karyawan dapat bekerja dengan baik apa bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat

menghasilkan kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Sejarah PT. Terang Dunia Internusa Tangerang Selatan berdiri sejak tahun 1991, UNITED BIKE hadir untuk memenuhi kebutuhan bersepeda masyarakat Indonesia dengan menghadirkan ragam varian sepeda, mulai dari sepeda gunung, Road Bike, BMX, sepeda lipat, hingga sepeda touring & sepeda enak. Sesuai dengan motto-nya, United Bike selalu berusaha menghadirkan produk terbaik yang inovatif dan ramah lingkungan.

Menurut Priansa (2014 : 23) Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu oleh kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan observasi atau pengamatan pada PT. Terang Dunia Internusa Tangerang Selatan ditemukan beberapa data rekapan penialain kinerja karyawan dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1.1
Data Rekapan Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2020-2022

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian Kerja			Keterangan
			Hasil Kinerja 2020	Hasil Kinerja 2021	Hasil Kinerja 2022	
1	Sistematika Kerja	100%	80%	70%	80%	Tidak Tercapai
2	Inisiatif	100%	90%	80%	90%	Tidak Tercapai
3	Ketelitian	100%	97%	90%	80%	Tidak Tercapai
4	Kesediaan Menerima Tugas	100%	97%	80%	90%	Tidak Tercapai
Rata-Rata						Tidak Tercapai

Sumber : HRD PT. Terang Dunia Internusa

Dari tabel 1.1 Kinerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa Tangerang Selatan di atas menunjukkan bahwa dari segi Sistematika Kerja yang dilakukan oleh para karyawan sudah menunjukkan hasil yang cukup yaitu dengan nilai dengan kriteria Baik yaitu 70%. Inisiatif karyawan yaitu memiliki penilaian yang bisa dikatakan sama rata 50%, dikarenakan pada perusahaan PT. Terang Dunia Internusa memiliki banyak posisi dibagian administrasi yang dimana hanya mengerjakan dibagian operasional harian. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan

dengan efektif apabila didukung dengan pemimpin yang dapat dengan baik memberikan instruksi dengan baik kepada karyawan.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pra survei terkait kepemimpinan kepada 31 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
 Pra-Survei Kepemimpinan
 Pada PT. Terang Dunia Internusa Tahun 2022
 Tanggapan Responden

No	Pernyataan	2021		2022		2023		Kriteria	Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju		
1	Apakah pimpinan menjalani komunikasi yang baik dengan bawahan ?	45	5	42	8	40	10	Baik	50
2	Apakah informasi pimpinan dapat dipahami ?	49	1	45	5	41	9	Baik	50
3	Apakah pimpinan datang tepat waktu saat jam masuk ?	42	8	47	3	45	5	Baik	50
4	Jika muncul permasalahan apakah pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan ?	47	3	48	2	46	4	Baik	50
5	Apakah pemimpin menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	48	2	49	1	49	1	Baik	50

Sumber : Hasil Data Premier Yang Diolah Penulis 2022

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut Supatha (2016:23), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Dari hasil Kuesioner Pra-Survei Kepada (50) karyawan dapat diketahui bahwa kepemimpinan PT. Terang Dunia internusa Tangerang Selatan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Melihat beberapa pengaruh pemimpin dalam keberhasilan suatu perusahaan maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Disamping itu ada juga permasalahan Motivasi Kerja yang terjadi kurangnya achievement atau reward dari perusahaan, yang dimana hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang puas atas pemberian yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Darmawan (2013:41) “Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing masing anggota”

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 31 orang Karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa Tangerang Selatan maka ditemukan beberapa data motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.5

Tabel 1.5
 Penelitian Pendahuluan Motivasi Kerja
 Pada PT. Terang Dunia Internusa

No	Pemberian Motivasi Kerja	Jawaban Responden				Target	Keterangan
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
1.	BPJS didapatkan oleh semua karyawan	50	100	-		100%	Tercapai
2.	Pensiun/Pesango diberikan sesuai masa kerja	50	100	-		100%	Tercapai
3.	Upah Lembur diberikan sesuai dengan kualitas kerja	50	100	-		100%	Tercapai
4.	Tunjangan Hari Raya Kerjaan diberikan tepat waktu	50	100	-		100%	Tercapai
5.	Pelatihan dan Pengembangan Kerja Karyawan Kerjaan	50	100	-		100%	Tercapai
6.	Bonus Tahunan Kerjaan	28	56	22	45	100%	Tidak Tercapai

Sumber : Data Diolah (2020-2022)

Dari tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa dari hasil penelitian pendahuluan motivasi kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan adalah dengan memberikan BPJS, dari segi lembur (Overtime) perusahaan memberikan upah lembur bagi karyawan yang bekerja lembur dengan catatan merupakan karyawan produksi dan karyawan non produksi yang bekerja di tanggal merah Akan tetapi perusahaan tidak memberikan bonus tahunan dikarenakan perusahaan hanya memberikan Tunjangan Hari Raya maka dari itu karyawan kurang mendapat penghargaan dari perusahaan dikarenakan ada salah satu faktor yaitu penjualan yang menurun karena permintaan pasar yang sedang sedikit.. Oleh karena itu perusahaan dapat mempertimbangkan kembali kebutuhan terhadap para karyawannya karena motivasi kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan kualitas kerja yang optimal.

Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin juga harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Menurut Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Y. Satulondok., A.S. Soegoto, jurnal EMBA, ISSN:2303- 11, Vol.3, No.3 September 2015, Hal.849-862. Kepemimpinan Motivasi Kinerja Pegawai Kondisi Kerja Disiplin Kerja Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong baik secara parsial maupun simultan.

S. Bahrum., I.W Sinaga., Jurnal Ekonomi Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis (2015), ISSN:2337-7887, Vol.3 No.2 Hal.135-141 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Lembaga desa Kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintang

karimun. Kepemimpinan Motivasi Kinerja Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas batam bintang karimun baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan XYZ.

Deni Suwandhani, jurnal manajemen dan kewirausahaan, ISSN:2086-5031, Vol.9, No.1 januari 2018, Motivasi Kinerja Karyawan gaya kepemimpinan Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan XYZ baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN batam Dhenny Asmarazisa, Jurnal unrika, ISSN:2085 9996, Vol.5, No.2 (2016). Motivasi Kepemimpinan Kinerja Karyawan Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN batam baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic

Muhamad Ekhsan, Jurnal ekonomi dan kewirausahaan, ISSN:1978-2686, Vol.13, No.1 tahun 2019. Motivasi Kinerja Karyawan disiplin kerja Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic baik secara parsial maupun simultan Kepemimpinan, Penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (PERSERO), TBK. KCU Manado

Aprilia Mawei Jurnal Emba Vol. 2 No. 2 (2014): Jurnal EMBA, HAL 841-965 Kepemimpinan penempatan kerja Kepuasan kerja Hasil penelitian ini menunjukkan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Bank BNI (persero), Tbk. KCU Manado Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong

Yohanis salutondok Jurnal Emba Vol. 3 No. 3 Sept 2015, Hal. 849-862. ISSN :230311 Kepemimpinan Motivasi Kinerja Karyawan Disiplin kerja kondisi kerja Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan kondisi kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kota Sorong Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Agora Vol. 3, No. 2 (2015) Motivasi: Kinerja Karyawan Kompensasi Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ 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 cronbach 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 multikolinearitas 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

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

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 Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 (a) 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. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahannya	0.376	0.188	Valid
2	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan	0.387	0.188	Valid
3	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk membangkitkan semangat kerja	0.423	0.188	Valid
4	Karyawan merasa diberi motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan	0.559	0.188	Valid
5	Pimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan	0.670	0.188	Valid
6	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dan pengawasan dan pengarahan yang baik kepada bawahannya	0.495	0.188	Valid
7	Pimpinan ditempat saya bekerja sangat cepat dalam mengambil keputusan	0.757	0.188	Valid
8	Jika muncul suatu permasalahan ditempat kerja saya bekerja , pimpinan bersedia untuk membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan	0.766	0.188	Valid
9	Pimpinan ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan	0.672	0.188	Valid
10	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya	0.387	0.188	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.188), 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 Motivasi (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup/pangan sehari - hari	0.428	0.188	Valid
2	Gaji yang saya terima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sandang	0.421	0.188	Valid
3	Saya merasa aman bekerja dengan adanya jaminan sosial dari resiko sakit, kecelakaan dan semacamnya	0.473	0.188	Valid
4	Saya merasa aman saat bekerja dengan adanya jaminan hari tua (pemberian pensiun)	0.401	0.188	Valid
5	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan atasan	0.514	0.188	Valid
6	Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama rekan kerja	0.363	0.188	Valid
7	Saya merasa karyawan telah diapresiasi (dihargai) oleh perusahaan dibuktikan dengan adanya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	0.621	0.188	Valid
8	Saya merasa karyawan yang berprestasi lebih cepat mendapatkan promosi atau jabatan	0.589	0.188	Valid
9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	0.556	0.188	Valid
10	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	0.527	0.188	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.188), 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 mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.372	0.188	Valid
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0.616	0.188	Valid
3	Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti	0.358	0.188	Valid
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	0.509	0.188	Valid
5	Saya selalu memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja dalam pekerjaan	0.536	0.188	Valid
6	Saya selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0.395	0.188	Valid
7	Saya berupaya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0.632	0.188	Valid
8	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0.588	0.188	Valid
9	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	0.634	0.188	Valid
10	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	0.360	0.188	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.188), 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	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.730	0.600	Reliabel
Motivasi (X2)	0.642	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.664	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (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

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.083	109	.060	.982	109	.152

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,060 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.218	2.726		3.381	.001		
Kepemimpinan (X1)	.394	.074	.428	5.318	.000	.692 1.445	
Motivasi (X2)	.383	.078	.394	4.896	.000	.692 1.445	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,646 dan motivasi sebesar 0,646 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,445 dan variabel motivasi sebesar 1,445 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

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	.725 ^a	.525	.516	2.526	2.023

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,023 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.826	1.581		1.155	.251
	Kepemimpinan (X1)	.021	.043	.058	.494	.623
	Motivasi (X2)	.026	.045	.068	.582	.562

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,623 dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,562 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		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.147	2.568		6.288	.000
	Kepemimpinan (X1)	.595	.068	.646	8.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,147 + 0,595X1$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.292	2.773		5.515	.000
	Motivasi (X2)	.614	.073	.631	8.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,292 + 0,614X2$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.218	2.726		3.381	.001
	Kepemimpinan (X1)	.394	.074	.428	5.318	.000
	Motivasi (X2)	.383	.078	.394	4.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,218 + 0,394X1 + 0,383X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=109
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations ^b			
		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=109
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.516	2.526

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kepemimpinan dan motivasi 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 Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.412	2.784

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,418 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-41,8\%) = 58,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.393	2.830

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,399 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-39,9\%) = 60,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.399	.393	2.830

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,399 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-39,9\%) = 60,1\%$ 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)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.147	2.568		6.288	.000
	Kepemimpinan (X ₁)	.595	.068	.646	8.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(8,765 > 1,982)$ 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 (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.292	2.773		5.515	.000
	Motivasi (X ₂)	.614	.073	.631	8.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(8,421 > 1,982)$. 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 terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.598	2	374.299	58.645	.000 ^b
	Residual	676.540	106	6.382		
	Total	1425.138	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kepemimpinan (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(58,645 > 2,690)$, 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 terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

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

- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,147 + 0,595X_1$, nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien

- determinasi sebesar 41,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (8,765 $>$ 1,982). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,292 + 0,614X_2$ nilai korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau (8,421 $>$ 1,982). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,218 + 0,394X_1 + 0,383X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,725 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (58,645 $>$ 2,690). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- [2] Ansori. (2015). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- [3] Bintaro, & Daryanto. (2017). Proses Kegiatan Rekrutment Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI). Universitas Pasundan, 12. [http://repository.unpas.ac.id/37105/1/BAB II.pdf](http://repository.unpas.ac.id/37105/1/BAB%20II.pdf)
- [4] Fauzie, A. H. R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Niaga Raya Agung Kota. 10–40.
- [5] Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2002). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64.
- [6] Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- [7] Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). *JURNAL EKONOMI* Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. *Ekonomi*, 22, 1–17.
- [8] Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 21–30. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v21i1.475>
- [9] Maros, H., & Juniar, S. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- [10] Nasution, Fitri Yani Lie, Darwin Halim, Fitriana Nainggolan, N. T. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 36–47.
- [11] Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- [12] Octavia, Y. (2019). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Staff Administrasi PT Sanbe Farma Bandung. *Jurnal*, July, 1–23. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2006/>
- [13] Panglipur, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina mitra raharja Cabang cirendeu. 28. [http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB II.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB%20II.pdf)
- [14] Pratama, R. B. (2019). *Metodologi Penelitian. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- [15] Rainy, H. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Bandung. 1, 105–112.
- [16] Saputra, A. K. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.