

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Noviena Diktianti¹, Muhamad Guruh²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ novienaa20@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02256@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and work motivation on employee performance at the Department of Manpower, Transmigration, and Energy of the West Jakarta Administrative City, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative method. The population consists of all employees in the department, with a sample of 50 individuals selected using a saturated sampling technique. The data collected is quantitative and obtained from primary and secondary sources, such as observations, questionnaires, literature reviews, and documentation. The data analysis includes instrument validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation and determination tests, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results show that partially, leadership has a positive and significant influence on employee performance, with a t-value of 13.539 > 2.008 (t-table value). Similarly, work motivation also has a positive and significant impact, with a t-value of 16.373 > 2.008 (t-table value). Simultaneously, leadership and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, with an F-value of 167.329 > 3.20 (F-table value) and a determination value of 87.7%. The remaining 12.3% is influenced by other factors not included in this study

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai di lokasi tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian bersifat kuantitatif dan diperoleh melalui sumber primer dan sekunder, seperti observasi, kuesioner, studi literatur, dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 13,539 > 2,012 nilai t_{tabel} , diikuti dengan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh positif & signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 16,373 > 2,012 nilai t_{tabel} . Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F_{hitung} sebesar 167,329 > 3,20 nilai F_{tabel} , serta nilai determinasi sebesar 87,7%, sementara sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Menurut Bangun (2017:231) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam

mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Tahun 2021-2023 Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	2021	2022	2023
1.	Kualitas	100%	84%	83%	75%
2.	Kuantitas	100%	83%	79%	80%
3.	Tanggung Jawab	100%	83%	85%	74%
4.	Kerja Sama	100%	83%	75%	79%
5.	Inisiatif	100%	85%	83%	83%
	Rata - Rata	100%	84%	81%	78%

Sumber: Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat
Kriteria Penilaian (%)
1 - 50 = Tidak Baik 66 - 75 = Cukup Baik 91 - 100 = Sangat Baik
51 - 65 = Kurang Baik 76 - 90 = Baik

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat mengalami peningkatan sebesar 84% dari target yang ditentukan dan masuk dalam kriteria penilaian baik, dan pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan sebesar 81% dan masuk ke dalam kriteria penilaian baik. Kemudian pada tahun 2023 juga mengalami sedikit penurunan sebesar 78% tetapi tetap dikatakan sebagai kriteria penilaian yang baik, dari penjabaran tersebut diatas disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal atau masih belum mencapai target yang diharapkan oleh instansi.

Pada tahun 2023 terjadi penurunan yang sangat signifikan dari semua aspek. Pada aspek kualitas sebesar 75% dari target 100% ini dikarenakan masih ada pegawai yang belum atau tidak mengerjakan tugas laporan sesuai waktu yang telah ditentukan. Pada aspek kuantitas sebesar 80% dari target 100% dikarenakan masih banyak yang tingkat kehadirannya rendah. Pada aspek tanggung jawab sebesar 74% dari target 100% hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang tidak melaporkan hasil tugas laporan harian dan tidak melakukan pekerjaan dengan akurat dan sesuai arahan. Pada aspek kerjasama sebesar 79% dari target 100% dikarenakan kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga menyebabkan kesalahpahaman, kurangnya informasi, dan tugas yang tidak terlaksana dengan baik. Pada aspek inisiatif sebesar 83% dari target 100% dikarenakan kurangnya pengetahuan sehingga menyebabkan ketidakmampuan pegawai untuk mengidentifikasi sebuah masalah.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wukir (2019:115) “Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

aspek lingkungan kerja yang kondusif serta bersifat kekeluargaan terdapat 9 orang setuju dengan persentase 45% dan yang tidak setuju 11 orang dengan persentase 55%, dalam aspek memberikan penghargaan dan promosi jabatan kepada pegawai yang prestasi terdapat 15 orang setuju dengan persentase 75% dan yang tidak setuju 5 orang dengan persentase 25%, dan dalam aspek memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya terdapat 11 orang setuju dengan persentase 55% dan yang tidak setuju 9 orang dengan persentase 45%.

Dari hasil pra-survey yang dipaparkan diatas menunjukkan rendahnya motivasi kerja Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat pada indikator kebutuhan sosial akan lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan kurangnya fasilitas atau alat kerja yang tidak memadai sehingga menghambat produktivitas pegawai, dan kebutuhan aktualisasi akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya dikarenakan kurangnya pelatihan dan program yang diselenggarakan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan atau minat pegawai sehingga potensi para pegawai tidak tergali secara maksimal.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Menurut Fahmi (2019:15) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi

Tabel 1.2
 Data Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban (Persentase)	
				Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas kerja yang memuaskan	20	15 75%	5 25%
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Dinas Tenaga Kerja memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	20	20 100%	0 0%
3.	Kebutuhan Sosial	Lingkungan kerja yang kondusif serta berfitur lingkungan	20	10 50%	10 50%
4.	Kebutuhan Penghargaan	Dinas Tenaga Kerja memberikan penghargaan dan promosi jabatan kepada pegawai yang prestasi	20	15 75%	5 25%
5.	Kebutuhan Aktualisasi	Dinas Tenaga Kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensinya	20	9 45%	11 55%
Rata - Rata				69%	31%

Sumber: Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat

Dari hasil pra survei pada Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur dari beberapa indikator pencapaian berfluktuasi. Bisa dilihat dari aspek fasilitas kerja yang memuaskan terdapat 15 orang setuju dengan persentase 75% dan yang tidak setuju terdapat 5 orang dengan persentase 25%, dalam aspek memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua terdapat 20 orang setuju dengan persentase 100% dan yang tidak setuju terdapat 0 dengan persentase 0%, dalam

orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Tabel 1.3
 Resume Kepemimpinan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi
 Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban (Persentase)	
			Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Pimpinan menguasai dan dapat mempengaruhi orang lain, melalui sikap dan tingkah laku	20	10 50%	10 50%
2.	Pimpinan mampu memberikan suri tauladan yang baik	20	12 60%	8 40%
3.	Pimpinan mampu pelimpahan hak atau kekuasaan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya	20	8 40%	12 60%
4.	Pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat	20	10 50%	10 50%
5.	Pimpinan mampu memotivasi terhadap bawahan	20	9 45%	11 55%
Rata-Rata			49%	51%

Sumber: Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat

Pada data Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang diukur dari beberapa indikator pencapaian berfluktuasi. Bisa dilihat dari aspek pimpinan menguasai dan dapat mempengaruhi orang lain, melalui sikap dan tingkah laku terdapat 10 orang setuju dengan persentase 50% dan yang tidak setuju terdapat 10 orang dengan persentase 50%, dalam aspek pimpinan mampu memberikan suri tauladan yang baik terdapat 12 orang setuju dengan persentase 60% dan tidak setuju terdapat 8 orang dengan persentase 40%, dalam aspek pimpinan mampu pelimpahan hak atau kekuasaan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas terdapat 8 orang setuju dengan persentase 40% dan tidak setuju terdapat 12 orang dengan persentase 60%, dalam aspek pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat terdapat 10 orang setuju dengan persentase 50% dan tidak setuju 10 orang dengan persentase 50%, dan dalam aspek pimpinan mampu memotivasi terhadap bawahan terdapat 9 orang setuju dengan persentase 45% dan tidak setuju terdapat 11 orang dengan persentase 55%.

Dari hasil pra-survei yang dipaparkan diatas menunjukkan rendahnya kepemimpinan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat disebabkan oleh pimpinan mampu pelimpahan hak atau kekuasaan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya hal ini dikarenakan kurangnya kepercayaan terhadap bawahan kurangnya pengalaman terhadap pegawai cenderung diragukan kemampuannya pada atasan, dan pimpinan mampu memotivasi terhadap bawahan dikarenakan kurangnya komunikasi yang jelas hal ini membuat bawahan tidak memiliki arah yang jelas yang menurunkan motivasi. Kepemimpinan

dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kartini Kartono dalam Dewi dan Harjoyo (2019:109), Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan.

Sedangkan menurut Tannenbaum, Weschler dan Nassarik dalam (Rivai & Jauvani, 2019:109) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Berbeda dengan Thoha dalam (Rivai & Jauvani, 2019:113) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas kepemimpinan memiliki beberapa unsur pokok yaitu kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi, dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses memengaruhi bawahan oleh pemimpin, dan adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Dalam kepemimpinan tugas seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada kemampuannya melaksanakan program-program

saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi dan mencapai tujuan dalam lingkungan kerja (Hasyim dkk. , 2020:59). Ini melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku, tingkat kepuasan, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan pribadi, penghargaan, tujuan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Ada beberapa teori motivasi yang menjelaskan mengapa orang bekerja dan apa yang mempengaruhi tingkat motivasi mereka.

Motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, penting bagi manajer dan pemimpin untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi positif. Ini dapat mencakup memberikan pengakuan dan penghargaan, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun hubungan kerja yang baik.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi (kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan). Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang akan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Berikut ini

adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Definisi menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2022:5).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas item pertanyaan atau pernyataan sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Menurut Sugiyono (2019:203) “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya untuk dapat diandalkan. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara memperhatikan varian untuk skor item dan skor totalnya yang dihitung menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:161) mengemukakan bahwa “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Menurut Santoso (2018:195) Uji Multikolinieritas ini merupakan uji “untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Ketentuan dalam uji *Glejser* dapat melihat hasil uji residual absolut diregresi dengan variabel independen (Ghozali, 2021:142). Menurut Ghazali (2021:137) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

4) Uji Autokorelasi

Ghozali (2021:121) menyatakan bahwa uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya)

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:270) Mengemukakan bahwa “Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis sederhana yang

digunakan oleh peneliti jika ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dan kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen dan predictor secara individual”.

Analisis regresi linear berganda dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang $0 - 1$ (Sugiyono, 2019).

f. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2021:84) Mengemukakan hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t . Pengujian t -statistik bertujuan menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

Menurut Ghazali (2021:84) “Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan

Indikator skala penelitian	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Pernyataan
X1-1	0,2787	0,745	VALID
X1-2	0,2787	0,833	VALID
X1-3	0,2787	0,800	VALID
X1-4	0,2787	0,795	VALID
X1-5	0,2787	0,818	VALID
X1-6	0,2787	0,883	VALID
X1-7	0,2787	0,844	VALID
X1-8	0,2787	0,886	VALID
X1-9	0,2787	0,827	VALID
X1-10	0,2787	0,814	VALID

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,2787, 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 Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator Skala Penelitian	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Pernyataan
X2-1	0,2787	0,654	VALID
X2-2	0,2787	0,793	VALID
X2-3	0,2787	0,777	VALID
X2-4	0,2787	0,853	VALID
X2-5	0,2787	0,823	VALID
X2-6	0,2787	0,849	VALID
X2-7	0,2787	0,812	VALID
X2-8	0,2787	0,680	VALID
X2-9	0,2787	0,710	VALID
X2-10	0,2787	0,744	VALID

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan data tabel diatas, variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2787), 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 Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator Skala Penelitian	Nilai R tabel	Nilai R hitung	Pernyataan
Y-1	0,2787	0,905	VALID
Y-2	0,2787	0,797	VALID
Y-3	0,2787	0,768	VALID
Y-4	0,2787	0,906	VALID
Y-5	0,2787	0,871	VALID
Y-6	0,2787	0,874	VALID
Y-7	0,2787	0,840	VALID
Y-8	0,2787	0,774	VALID
Y-9	0,2787	0,779	VALID
Y-10	0,2787	0,710	VALID

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan data tabel diatas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2787), 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

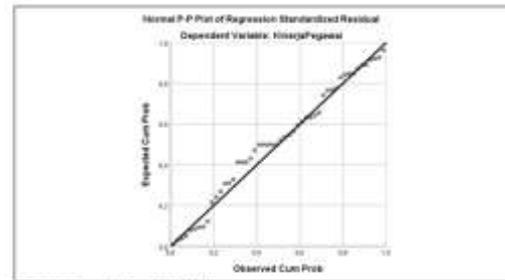
Instrumen	Hasil		Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	Nilai batas Cronbach's Alpha	
Kepemimpinan (X1)	0,949	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Gambar 4.2
 Uji Asumsi Normalitas Data P-P Plot

Melihat dari tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kepemimpinan	0,318	4,392
Motivasi Kerja	0,228	4,392

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian Multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan sebesar 0,228 dan Motivasi Kerja sebesar 0,228, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 4,392 serta motivasi kerja sebesar 4,392 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada Multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

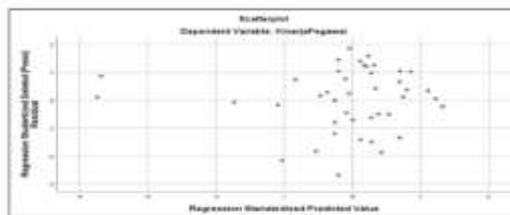
Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,766	1,517		1,166	,249
1 Kepemimpinan	-.067	,048	-.299	-.918	,358
Motivasi Kerja	-.061	,076	-.261	-.863	,393

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas Glejser lest model pada variabel kepemimpinan (X1), diperoleh nilai *probability signifikan* (Sig), sebesar 0,328, dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) >0,05. Dengan demikian pada data ini tidak ada gangguan Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Gambar 4.3
 Uji Heteroskedastisitas (Scatter-Plot Test)

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang terlalu jelas, serta tersebar jelas baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916a	,877	,872	2,155	2,098

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,098 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

5) Uji Regresi

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,137	2,169		1,086	,283
1 Kepemimpinan	,911	,067	,896	13,539	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,137 + 0,911X$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a = 3,137 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3,137.

b = 0,911 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,911.

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,416	2,666		-.551	,596
1 Motivasi Kerja	1,046	,084	,921	12,373	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -1,416 + 1,046X$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a = -1,416 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dianggap 0 maka nilai dari kinerja adalah -1,416.

b = 1,046 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,046.

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,191	2,437		-.899	,373
1 Kepemimpinan	,364	,110	,355	3,311	,002
Motivasi Kerja	,691	,122	,609	5,673	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -2,191 + 0,364X1 + 0,691X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -2,191 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja

(X2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar -2, 191 point

Nilai kepemimpinan (X1) 0, 364 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2). Maka setiap perubahan 1-unit variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 364 point

Nilai motivasi kerja (X2) 0, 691 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1-unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0, 691 point

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0, 890. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0, 921. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.782	1,28218

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0, 792 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 79, 2%. Sedangkan sisanya 20, 8 dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.845	2,80773

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0, 848 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 84, 8%. Sedangkan sisanya 15, 2% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.833	.822	2,55508

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0, 877. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 87, 7%. Sedangkan sisanya 12, 3% dipengaruhi faktor lain

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Betas		
1	(Constant)	3,337	2,889		1,035	.303
	Kepemimpinan	.911	.067	.930	13,559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,539 > 2,012)$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima atau variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.26
 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients ^a	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3,414	2,665		-,311	,591
Motivasi Kerja	1,046	,564	,471	18,373	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,373 > 2,012$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima atau variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.27
 Hasil Analisis Uji F Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2184,784	2	1092,392	167,329	,000 ^b
Residual	304,836	47	6,488		
Total	2489,620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan
 Sumber: Output SPSS versi 26 (2024).

Pada Tabel 4.26 diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari $0,05$ atau $0,000 > 0,05$. Dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $167,329 > 3,20$ nilai F_{tabel} $3,20$ diperoleh dengan cara melihat F_{tabel} dengan $df = k-1$ ($2-1$) dan $df n-k$ ($50-2-1=47$) pada taraf signifikan $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Y)

5. KESIMPULAN

Pada sub-bab kesimpulan, akan dijelaskan kembali temuan utama mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, dengan hasil didapatkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan dinyatakan mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Barat. Hal ini didukung dengan hasil nilai regresi yang didapatkan sebesar $0,911$ bersifat positif dari persamaan regresi linier $Y=3,137+0,911X_1$, serta uji hipotesis parsial dengan nilai t_{hitung} $13,539 > 2,012$ nilai t_{tabel} . Hipotesis yang diterima adalah H_{a1} , dan hipotesis yang tidak sesuai dengan hasil ini yaitu H_{01} . Indikator "pengambilan keputusan" mendapat penilaian terendah dengan nilai rata-rata $4,02$, khususnya pada pernyataan: "Saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja". Temuan ini mendapatkan dukungan oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Yapentra, 2021) dan (Amirudin & Ariyanto, 2020) dengan hasil serupa yaitu kepemimpinan mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai.
- Motivasi kerja dinyatakan mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Barat. Hal ini didukung dengan hasil nilai regresi yang didapatkan sebesar $1,046$ bersifat positif dari persamaan regresi linier $Y=-1,416+1,046X_2$, serta uji hipotesis parsial dengan nilai t_{hitung} $16,373 > 2,012$ nilai t_{tabel} . Hipotesis yang diterima adalah H_{a2} , dan hipotesis yang tidak sesuai dengan hasil ini yaitu H_{02} . Indikator "kebutuhan aktualisasi diri" mendapat penilaian terendah dengan nilai rata-rata $3,90$ khususnya pada pernyataan: "Saya merasa memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan di tempat kerja, yang memotivasi saya untuk lebih bertanggung jawab". Temuan ini mendapatkan dukungan oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Larasati & Gilang, 2016) dan (K. C. Setiawan, 2016) dengan hasil serupa yaitu motivasi kerja mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai.
- Kepemimpinan & motivasi kerja secara simultan dinyatakan mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Barat. Hal ini didukung dengan hasil nilai regresi yang didapatkan sebesar $Y=-$

$2.191+0,364X_1+0,691X_2$ dan bersifat positif, serta uji hipotesis simultan dengan nilai F_{hitung} $167,329 > 3,20$ nilai F_{tabel} . Hipotesis yang diterima adalah H_{a3} , dan hipotesis yang tidak sesuai dengan hasil ini yaitu H_{03} . Indikator "kuantitas" mendapat penilaian terendah dengan nilai rata-rata 4,06 khususnya pada pernyataan: "Saya setuju bahwa kuantitas kerja yang optimal mempengaruhi tingkat kinerja". Temuan ini mendapatkan dukungan oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Inaray, 2016) dan (Syahputra dkk. , 2023) dengan hasil serupa yaitu kepemimpinan & motivasi kerja secara simultan mampu untuk memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniarti, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). Pradina Pustaka.
- [2] Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- [3] Bangun, W. (2017). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pratama Kiran.
- [4] Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- [5] Fahmi, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- [6] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- [8] Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [9] Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (3 ed.). UPP STIM YKPN.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Refika Aditama.
- [11] Marniati, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Ubudiyah Indonesia.
- [12] Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahana Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (3 ed.). Widya Gama Press.
- [13] Rivai, V., & Jauvani, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [14] Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS Versi 25*. PT Elex Media Komputindo.
- [15] Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- [16] Setiawan, B. A., & Muhith, Abd. (2023). *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada.
- [17] Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). *Perilaku Organisasi*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- [18] Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1 ed.). Alfabeta.
- [20] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Barupress.
- [21] Terry, G. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- [22] Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2).
- [23] Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- [24] Wirawan. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- [25] Wukir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo
- [26] Amirudin, & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 1–8.
- [27] Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- [28] Fadli, R., Mulyani, S., & Setianingsih, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cilpan Finance Tangerang II. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 317–331.
- [29] Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang

- Kedoya. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3).
- [30] Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- [31] Inaray, J. C. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- [32] Komarudin. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- [33] Larasati, S., & Gilang, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- [34] Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- [35] Setiawan, K. C. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- [36] Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080.
- [37] Tangkeallo, D. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(5), 2427–2433.
- [38] Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.sejahtera Motor Gemilang. AGORA*, 3(2).