

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JERNIH SARANA (AEON DELIGHT INDONESIA) JAKARTA

Reza Saputra¹, Hadi Winata²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹syaputrareza830@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00326@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine partially and simultaneously the influence of leadership and motivation on employee performance at PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) Jakarta. This type of research is quantitative research with regression, determination and hypothesis testing. The population in this study was 80 people, the sample in this study used a saturated sample, so the research sample used was 80 respondents, the data collection technique was a questionnaire. The results of this research partially show that leadership has a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation value of $Y = 21.306 + 0.432$ amounting to 24.2% while the remaining 75.8% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(4.997 > 1.991)$, motivation had a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation value $Y = 9.805 + 0.672$ The determination or contribution of influence is 0.258 or 25.8% while the remaining 74.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(5.212 > 1.991)$, and simultaneously leadership and motivation had a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation value of $Y = 9.332 + 0.262$ independent with the dependent variable obtained at 0.564, meaning that it has a moderate relationship, the value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 31.8% while the remaining 68.2% is influenced by other factors, hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(17.958 > 3.12)$,

Keywords: Leadership; Motivation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan uji regresi, determinasi, dan hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka sampel penelitian yang di gunakan adalah 80 responden, teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Adapun hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,306 + 0,432 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,492 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,242 atau sebesar 24,2% sedangkan sisanya sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,997 > 1,991)$, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,805 + 0,672 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,508 artinya kedua variabel mempunyai

tingkat hubungan yang sedang, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,258 atau sebesar 25,8% sedangkan sisanya sebesar 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,212 > 1,991$), dan secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,332 + 0,262 X_1 + 0,445 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,564 artinya memiliki hubungan yang sedang, nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 31,8% sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain, uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($17,958 > 3,12$),

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi pastinya wajib di dukung dengan kinerja karyawan. Karyawan bisa disebut memiliki kinerja yang baik jika bisa melakukan pekerjaan secara optimal, maksudnya menggapai sasaran, dengan begitu harus mendesak karyawan supaya bersaing mendapatkan penghargaan, bonus di promosikan jabatan, Sumber daya manusia ialah sumber energi yang memiliki ide perasaan, kemauan, keahlian, pengetahuan, dorongan, energi, serta karya. Yang pada dasarnya, SDM ialah sumber energi yang esensial bagi organisasi, karena berperan aktif dalam menjalankan operasional organisasi tersebut. Tujuannya untuk membuat organisasi mempunyai tenaga kerja yang berkinerja besar dan dilengkapi dengan fasilitas dalam memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Hingga setiap industri wajib senantiasa meningkatkan keahlian serta meningkatkan mutu sumber daya manusianya demi menggapai apa yang direncanakan.

Orang bekerja karena mereka perlu memenuhi keperluan mereka, baik bersifat materi ataupun nonmateri, serta keperluan fisik maupun spiritual. Motivasi untuk bekerja bias diberikan dalam berbagai bentuk, seperti pendapatan yang layak dan adil, promosi, dan sebagainya. Tujuan dari pemberian motivasi ini adalah agar semua kebutuhan karyawan dapat terpenuhi hingga dapat bekerja secara baik dan merasa bahagia dengan tugas yang mereka jalankan

Menurut Mangkunegara (2015:47) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual,

tingkat organisasi dan kelompok kerja. Kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan akan memajukan perusahaan, memungkinkan untuk bersaing dalam bisnis yang hebat. Kinerja ialah perolehan kerja seseorang yang bermutu tinggi dalam melaksanakan tugasnya, maka sudah menjadi tanggung jawab manajemen untuk melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan dan menjamin kelangsungan hidupnya.

PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) Jakarta perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa facility manajemen yang sekarang banyak bekerja sama dengan perusahaan besar serta gedung gedung yang ada di Jakarta seperti apartemen, rumah sakit, hotel, perkantoran dan lain-lain. Pada PT Sinar Jernih sarana (Aeon Delight Indonesia) Jakarta ada terdapat beberapa tingkatan jabatan dalam kepemimpinan dari level team leader sampai dengan presiden direktur, di beberapa area kerja di Jakarta masih di temukannya ada beberapa pengawas area yang masih datang terlambat sehingga ini bisa mengakibatkan pengaruh buruk terhadap karyawan yang lainnya, Ini bisa diatasi dengan memberi inspirasi pada karyawan yang membutuhkan inspirasi pada bekerja hingga masalah ini dapat teratasi, adapun contoh lain dari permasalahan lingkungan kerja PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Deligh Indonesia) Jakarta yaitu masih ditemukanya kekurangan pembayaran gaji karyawan yang disebabkan sering terjadi kesalahan input data absensi karyawan dan lain sebagainya sehingga ini bisa membuat karyawan malas bekerja.

Selain motivasi, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi dapat diwujudkan dengan menciptakan kinerja yang representatif dan para pemimpin dalam organisasi harus terus fokus pada karyawannya dan secara konsisten memberikan inspirasi kerja yang baik seperti perkantoran dan penataan perangkat teknologi yang berkualitas, berarti kepemimpinan serta motivasi dalam sesuatu organisasi sangat mempengaruhi, sebab dalam sesuatu organisasi ketika pemimpin tidak terdapat hingga garis haluan organisasi tersebut hendak sirna kala tidak terdapat yang mengendalikan bawahannya, demikian juga dengan motivasi hendak sirna kala tidak terdapat pemimpin yang senantiasa membagikan anjuran serta motivasi dalam wujud apapun yang ingin dicoba bawahan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam bertahan dan bersaing di lingkungan bisnis yang berkualitas, namun di PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) Jakarta, kinerja karyawan mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih sarana (Aeon Delight Indonesia)

Aspek Yang Dinilai		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Kerja Sama	
Target		100%	100%	100%	
Jumlah Karyawan		80	80	80	
Tahun	2021	Realisasi	40	41	44
		Persentase	50%	51,25%	55 %
	2022	Realisasi	39	40	40
		Persentase	48,75%	50 %	50 %
	2023	Realisasi	35	37	35
		Persentase	43,75%	46,25 %	43,75%
Keterangan		Tidak Tercapai	Tidak Tercapai	Tidak Tercapai	

Sumber: PT.Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia)

Dari data tersebut bisa dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) pada tiga tahun terakhir yakni tahun 2021-2023 mengalami turunnya kinerja karyawan, terlihat pada tahun 2021 dari jumlah karyawan 80 orang, yang mempunyai kualitas kerja yang bagus hanya mencapai 40 orang karyawan atau 50% dari jumlah karyawan, karyawan yang mempunyai kuantitas kerja yang bagus hanya mencapai 41 orang karyawan atau 51,25% dari jumlah karyawan, sedangkan karyawan yang mempunyai kerja sama yang bagus hanya mencapai 44 orang karyawan atau 55% dari jumlah karyawan, pada tahun 2022 dari jumlah karyawan

80 orang, yang mempunyai kualitas kerja yang bagus hanya mencapai 39 orang karyawan atau 48,75% dari jumlah karyawan, karyawan yang mempunyai kuantitas kerja yang bagus hanya mencapai 40 orang karyawan atau 50% dari jumlah karyawan, sedangkan karyawan yang mempunyai kerja sama yang bagus hanya mencapai 40 orang karyawan atau 50% jumlah karyawan, pada tahun 2023 dari jumlah karyawan 80 orang, yang mempunyai kualitas kerja yang bagus hanya mencapai 35 orang karyawan atau 43,75% dari jumlah karyawan, karyawan yang mempunyai kuantitas kerja yang bagus hanya mencapai 37 orang karyawan atau 46,25% dari jumlah karyawan, sedangkan karyawan yang mempunyai kerja sama yang bagus hanya mencapai 35 orang karyawan atau 43,75% dari jumlah karyawan, dengan demikian bisa disimpulkan pada tiga tahun terakhir kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) tidak mencapai target, dengan adanya ketidak tercapaian dalam kinerja karyawan maka ini akan mengganggu operasional perusahaan sehingga perusahaan menjadi banyak pekerjaan dan masalah ini harus segera diperbaiki.

Kepemimpinan yang efektif terjadi ketika tujuan perusahaan sudah dikomunikasikan kepada bawahan dan mereka telah memahaminya, seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinannya dalam mengelolah bawahannya karena hal tersebut akan mempengaruhi kesuksesan perusahaan untuk meraih tujuan.

Menurut R. Terry dalam Fahmi (2017:20) beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu: stabilitas emosi, hubungan manusia, motivasi pribadi, kemampuan komunikasi. berikut adalah data kepemimpinan yang di peroleh dari pra-survey berdasarkan kuisioner dengan jumlah responden setengah dari jumlah populasi pada PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) yang bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Data Kepemimpinan PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia)

No	Indikator	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	%	Tidak	%
1.	Pemimpin Selalu Memberikan Semangat Kepada Bawahannya	40	17	42,5	23	57,5
2.	Pemimpin Memberikan Informasi yang Jelas dan Mudah Dipahami	40	20	50	20	50
3.	Pemimpin Peduli Dengan Bawahannya	40	20	50	20	50
4.	Pemimpin Membangun Lingkungan Kerja yang Bersahabat	40	19	47,5	21	52,5
5.	Pemimpin Senang Menerima Saran dan Kritik dari Bawahannya	40	18	45	22	55
6.	Pemimpin Selalu Membimbing Bawahannya Dalam menyelesaikan Tugas	40	20	50	20	50
7.	Pemimpin Mempunyai Kemampuan untuk menggerakkan Bawahannya	40	19	47,5	21	52,5
8.	Pemimpin Tidak Menggunakan Kata-Kata Kasar Kepada Bawahannya	40	16	40	24	60

Sumber: Data Pra-survey PT.Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia) 2023

Dari tabel data kepemimpinan di atas bisa dilihat bahwa hasil jawaban responden sangat beragam akan tetapi dari semua indikator banyak responden yang menjawab tidak, pada indikator pemimpin tidak menggunakan kata-kata kasar kepada bawahannya sebanyak 60% responden yang menjawab tidak, ini mengartikan kepemimpinan yang ada perlu di evaluasi dan perlu dilakukan perbaikan secara terus menerus agar kepemimpinan yang ada dapat berlangsung sesuai yang diinginkan perusahaan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga mendorong usaha serta harapan dalam diri individu, memberi energi, serta membimbing cara berperilaku guna menyelesaikan tugas dengan baik pada lingkup pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015:127) “motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”, berdasarkan temuan yang di dapatkan di PT Sinar Jernih Sarana (Aeon Deligt Indonesia) terdapat beberapa jenis motivasi yang tidak diterima atau tidak diberikan kepada karyawan yaitu bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Jenis Motivasi Karyawan

No	Keterangan	Yang Diterima	Sesuai	Tidak sesuai
1.	Gaji	Sesuai Hari Kerja	✓	
2.	Tunjangan Jabatan	Tidak Ada		✓
3.	Tunjangan Hari Raya	Sesuai	✓	
4.	Liburan	Tidak Ada		✓
5.	Bonus Lainnya	Tidak Ada		✓
6.	Cuti	Tidak ada		✓
7.	BPJS Kesehatan	Sesuai	✓	
8.	BPJS Ketenagakerjaan	Sesuai	✓	

Sumber:PT.Sinar Jernih Sarana (Aeon Delight Indonesia)

Dari tabel di atas dapat diamati ada jenis motivasi yang tidak diterima atau tidak diberikan kepada karyawan, yaitu tunjangan jabatan, liburan, bonus lainnya, dan cuti. padahal itu semua menjadi faktor yang bisa memotivasi karyawan agar terus

bekerja lebih optimal lagi, karena setiap orang pasti mempunyai keinginan yang lebih yang bisa didapatkan dari tempat dimana ia bekerja jika hal ini terus terjadi maka kemungkinan yang terjadi adalah kinerja karyawan menjadi menurun karena merasa tidak mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Lilis Suryani Jurnal Ilmiah prodi Manajemen Universitas Pamulang Volume 4, Nomor 1, Tahun 2016 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Pendekatan Kuantitatif Dengan Uji Regresi, Determinasi, dan Uji Hipotesis Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Koefisien Determinasi Sebesar 52,2% Dan Uji Hipotesis Nilai t Hitung > t Tabel (8,486 > 1,995)

Dede Andi Jurnal Ekonomi Efektif ISSN:2622-9935, Universitas Pamulang Volume 3, Nomor 1, Tahun 2020 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Magaprima di Bogor Asosiatif dengan Uji Regresi, Determinasi, dan Uji Hipotesis Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Koefisien Determinasi Sebesar 61,9% dan Uji Hipotesis diperoleh Signifikan.0,000 < 0,05

Reni Hindriari Jurnal Kreatif ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang Volume 6, Nomor 3, Tahun 2018 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi Asosiatif Dengan Uji Regresi, Determinasi, Dan Uji Hipotesis Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Koefisien Determinasi Sebesar 51,6% Dan Uji Hipotesis Diperoleh t Hitung > t Tabel (6,922 > 2,070)

Retno Wulansari Jurnal Ekonomi Efektif ISSN: 2622-8882, Universitas Pamulang Volume 3, Nomor 1, Tahun 2020 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Asosiatif Dengan Uji Regresi, Determinasi Dan Uji Hipotesis Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persamaan Regresi $Y = 8,7335 + 0,866x$, Nilai Korelasi Sebesar 0,783 Dan Determinasi Sebesar

61,3%, Uji Hipotesis Diperoleh $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($12,193 > 1,986$)

Sri mardiana Jurnal Kreatif ISSN:2622-8882. Universitas Pamulang Volume 8, Nomor 2, Tahun 2020 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Asosiatif dengan Uji Regresi, Determinasi, dan Hipotesis Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Persamaan Regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan Determinasi Sebesar 60,8%, Uji Hipotesis diperoleh $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($9,070 > 1,674$)

Hadi winata Jurnal Imliah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang Volume 2, Nomor 2, Tahun 2019 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd-Tangerang Selatan Pendekatan Kuantitatif dengan Uji Determinasi dan Hipotesis Adanya Hubungan yang Signifikan Antara Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Koefisien Determinasi 67,48% dan Uji Hipotesis $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ ($12,722 > 1,991$)

Aris Baharudin Jurnal Jenius ISSN:2598-9502, Universitas Pamulang Volume 4, Nomor 1, Tahun 2020 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niaga Bangun Persada di Bogor Asosiatif dengan Uji Regresi, Determinasi, dan Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kontribusi Pengaruh Sebesar 55,2% dan Uji Hipotesis diperoleh Signifikan $0,000 < 0,05$

Dayat Hidayat Jurnal Jenius ISSN:2598-9502, Universitas Pamulang Volume 4, Nomor 1, Tahun 2020 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Agung Abadi di Bogor Asosiatif dengan Uji Regresi, Determinasi, dan Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kontribusi Pengaruh Sebesar 61,2% dan Uji Hipotesis diperoleh Signifikan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($44,952 > 2,770$)

Eno, P. Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni Dan Teknologi Volume 1, Nomor 2, Tahun 2017 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niko Resources Indonesia Ltd Asosiatif Dengan Uji

Regresi, Determinasi Dan Uji Hipotesis Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kontribusi Pengaruh Sebesar 54,9% Dan Uji Hipotesis Diperoleh Signifikansi $0,000 < 0,05$

Syazhashah Putra Bahrum I, Ingrid Wahyuni Sinaga Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis ISSN: 2337-7887 Volume 3, Nomor 2, Tahun 2019 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Asosiatif Dengan Uji Regresi, Determinasi, Dan Uji Hipotesis Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kontribusi Sebesar 51,5% Dan Uji Hipotesis Diperoleh Signifikansi $0,000 < 0,05$

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

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2}\right)$$

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

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

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 (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	Pemimpin Tidak Kehilangan Kontrol Saat Sedang Marah	0.477	0.220	Valid
2	Pemimpin Tidak Kehilangan Kontrol Saat Sedang Marah	0.541	0.220	Valid
3	Pemimpin Tidak Tersinggung dan Emosional Ketika di Berikan kritik	0.565	0.220	Valid
4	Pemimpin Peduli Dengan Bawahannya	0.672	0.220	Valid
5	Pemimpin Membangun Lingkungan Kerja yang Bersahabat	0.673	0.220	Valid
6	Pemimpin Adalah Sosok yang Tahu Apa yang Terbaik Untuk Bawahannya	0.671	0.220	Valid
7	Pemimpin Senang Menerima Saran, Pendapat, dan Kritik dari Bawahannya	0.607	0.220	Valid
8	Pemimpin selalu Membimbing Bawahannya Dalam Menyelesaikan Tugas	0.572	0.220	Valid
9	Pemimpin Tidak Menggunakan Kata-Kata Kasar Kepada Bawahannya	0.675	0.220	Valid
10	Pemimpin Memberikan Informasi yang Jelas dan Mudah di Pahami	0.540	0.220	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Data yang ada pada tabel memperlihatkan bahwa r hitung variabel X1 melebihi nilai r tabel (0,220), seluruh item kuesioner disebut valid, kuesioner yang diterapkan dapat dianggap layak sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Atasan Selalu Memberikan Pujian Apabila Bawahannya Menjalankan Tugas Dengan Baik	0.514	0.220	Valid
2	Perusahaan Selalu Memberikan Penghargaan Kepada karyawan Yang Melakukan Pekerjaan Dengan Baik	0.447	0.220	Valid
3	Perusahaan memberikan Peluang yang Merata Kepada Karyawan untuk di Promosikan pada Jabatan yang Lebih Tinggi	0.543	0.220	Valid
4	Perusahaan Memberikan Kebebasan Kepada Setiap Karyawan untuk Dapat Bersosialisasi Serta Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Permasalahan yang Ada	0.549	0.220	Valid
5	Perusahaan Memiliki Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan yang Berdampak Positif Bagi Peningkatan Hidup Karyawan	0.554	0.220	Valid
6	Perusahaan Melakukan Pelayanan Sosial dan Pemberdayaan Contohnya Memberikan Bantuan Sosial Kepada karyawan	0.583	0.220	Valid
7	Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai	0.540	0.220	Valid
8	Perusahaan Mempunyai Jenjang Karir Yang jelas	0.469	0.220	Valid
9	Karyawan Mendapatkan Dorongan Untuk Berusaha Mencapai Hasil Yang Baik Dalam Bekerja	0.586	0.220	Valid
10	Kondisi Kerja di Perusahaan Sangat Menyenangkan dan Nvaman	0.480	0.220	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar data dalam tabel tersebut, didapatkan nilai r hitung untuk variabel X2 melebihi r tabel (0,220), maka bisa diambil simpulan seluruh item kuesioner dianggap valid, sehingga kuesioner yang diterapkan layak untuk dilakukan sebagai data penelitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Standar Kualitas yang Sudah Ditetapkan Oleh Perusahaan Selama Ini Dapat Saya Capai Dengan Baik	0.250	0.220	Valid
2	Saya Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja	0.370	0.220	Valid
3	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan waktu yang Diberikan	0.421	0.220	Valid
4	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Rencana Kerja	0.582	0.220	Valid
5	Selama Bekerja, Saya Berusaha Bekerja Lebih Baik	0.637	0.220	Valid
6	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	0.623	0.220	Valid
7	Saya Selalu Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Atasan	0.580	0.220	Valid
8	Saya Selalu Berkomunikasi Baik Dengan Atasan dan Rekan Kerja	0.681	0.220	Valid
9	Saya Selalu Berbagi Tugas Dengan Rekan kerja	0.573	0.220	Valid
10	Saya Selalu Membuat Kesepakatan yang Baik Dengan Rekan Kerja	0.539	0.220	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Atas data yang tercantum dalam tabel tersebut, nilai r hitung variabel Y melebihi r

tabel (0,220), ini memperlihatkan seluruh item kuesioner dianggap valid, oleh karena itu, kuesioner yang diterapkan dianggap layak digunakan

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.803	0.600	Reliabel
Motivasi (X2)	0.698	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.719	0.600	Reliabel

Sumber:Data diolah 2024

Perolehan uji tabel diatas memperlihatkan variabel X1, X2, serta Y dianggap reliabel, karena setiap variabel mempunyai cronbatch alpha >0.600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	3.58834752
Most Differences	Extreme	Absolute	.120
		Positive	.052
		Negative	-.120
Test Statistic			.120
Asymp. Sig. (2-tailed)			.006 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.181 ^d
		99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound	.171
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber:Data diolah 2024

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, diperoleh signifikansi senilai 0,181 (>0,05). Maka bisa diambil simpulan distribusi persamaan uji ini normal..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.332	5.159			1.809	.074		
	Kepemimpinan(X1)	.262	.101	.299	2.598	.011	.669	1.495	
	Motivasi(X2)	.445	.152	.336	2.921	.005	.669	1.495	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber:Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji multikolinieritas di tabel tersebut, didapati bahwa toleransi untuk variabel kepemimpinan serta motivasi adalah 0,669 (<1), nilai VIF bagi kedua variabel ialah 1,495 yang juga <10. Maka bisa diambil kesimpulan tidak ada indikasi gangguan multikolinieritas di model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.124	3.204			1.287	.202
	Kepemimpinan	.122	.063	.265	1.947	.050	
	Motivasi	.078	.095	.112	.825	.412	

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber:Data diolah 2024

Perolehan tabel diatas, uji Glejser pada variabel kepemimpinan (X1) menghasilkan signifikansi senilai 0,550, serta untuk variabel motivasi (X2) didapatkan signifikansi senilai 0,412. Kedua nilai signifikansi ini >0,05. Bisa disebut tidak ada indikasi adanya gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model regresi layak digunakan sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.318	.300	3.635	1.768

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Data diolah 2024

Menurut perolehan uji dalam tabel tersebut, regresi model ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, terbukti dengan Durbin-Watson sebesar 1,768 yang ada dalam rentang 1,550-2,460.

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	Beta		
1	(Constant)	21.306	3.281		6.494	.000
	Kepemimpinan	.432	.086	.492	4.997	.000

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan hitungan regresi yang ditampilkan tabel diatas, didapati persamaan regresi sebagai berikut: $Y=21,306+0,432X1$.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.805	5.343		1.835	.070
	Motivasi	.672	.129	.508	5.212	.000

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan hitungan regresi yang ditunjukkan dalam tabel di atas, didapati persamaan regresi $Y=9,805+0,672X2$

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.332	5.159		1.809	.074
	Kepemimpinan	.262	.101	.299	2.598	.011
	Motivasi	.445	.152	.336	2.921	.005

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan analisis regresi yang tercantum dalam tabel di atas, persamaan regresi yang didapati adalah $Y=9,332+0,262X1+0,445X2$.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji yang ditampilkan tabel di atas, koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,492. Nilai ini ada dalam rentang 0,400-0,599 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai taraf hubungan sedang.

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.508**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar uji yang tercantum dalam tabel tersebut, didapatkan koefisien korelasi senilai 0,508. Nilai ini ada dalam interval 0,400-0,599 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai taraf hubungan sedang.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.564 ^a	.318	.300	3.635	.318	17.958	2	77	.000

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan yang ditampilkan dalam tabel tersebut, ditemukan bahwa koefisien korelasi adalah 0,564. Nilai ini ada dalam rentang 0,400-0,599 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai hubungan sedang terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.233	3.806

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji pada tabel tersebut, didapatkan koefisien determinasi senilai 0,242. Dari sini, bisa diambil kesimpulan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 24,2% terhadap variabel kinerja karyawan, sementara 75,8% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.249	3.766

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar dari data tersebut, dengan koefisien determinasi senilai 0,258, bisa diambil kesimpulan variabel motivasi mempunyai pengaruh senilai 25,8% terhadap kinerja karyawan, sementara 74,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.300	3.635

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar tabel tersebut, dengan koefisien determinasi 0,318, kesimpulannya adalah bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh senilai 31,8% terhadap kinerja karyawan, sementara 68,2% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel

Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.306	3.281			6.494	.000
	Kepemimpinan	.432	.086	.492		4.997	.000

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji tabel di atas, didapat t hitung > t tabel (4,997 > 1,991), yang didukung oleh signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu H0 ditolak serta Ha diterima, memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel

Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.805	5.343			1.835	.070
	Motivasi	.672	.129	.508		5.212	.000

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji tabel di atas, didapati bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (5,212 > 1,991), ini juga didukung signifikansi yang <0,05 (0,000 < 0,05). Maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	474.465	2	237.232	17.958	.000 ^b
	Residual	1017.223	77	13.211		
	Total	1491.687	79			

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

Sumber: Data diolah 2024

Atas dasar perolehan uji tabel di atas, menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (17,958 > 3,12), serta signifikansi <0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan paparan sebelumnya dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y=21,306+0,432X1$, dan nilai koefisien korelasi didapat sebesar 0,492 menunjukkan kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, adapun hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (4,997 > 1,991), maka H0 ditolak dan Ha di terima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=9,805+0,672X2$, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,508 menunjukkan kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang, dan hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (5,212 > 1,991), maka H0 ditolak dan Ha di terima, ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh persamaan regresi $Y=9,332+0,262 X1+0,445X2$, dan nilai

koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,564 menunjukkan hubungan yang sedang, sedangkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau ($17,958 > 3,12$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [4] Aloysius Rangga Aditya Nalendra, Y, R. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- [5] Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana.
- [6] Arif Yusuf Hamali, S, S, M.M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [7] Aris Baharudin. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Niaga Bangun Persada di Bogor*. *Jurnal Jenius* Vol.4. No.1. ISSN:2598-9502. Universitas Pamulang.
- [8] Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [9] Dayat Hidayat. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Abadi di Bogor*. *Jurnal Jenius* Vol.4. No.1. ISSN:2598-9502. Universitas Pamulang.
- [10] Dede Andi. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megaprima di Bogor*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.3 No.1. ISSN:2622-9935. Universitas Pamulang.
- [11] Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 10*. Jakarta: PT Indeks
- [12] Eno, P. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niko Resources Indonesia Ltd*. *Jurnal Mandiri, Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*
- [13] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [14] Fahmi, Irham. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [15] Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now 4th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- [16] Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- [18] Hadi Winata. (2019) *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd-Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2. No.2. Universitas Pamulang.
- [19] Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [20] Lilis Suryani, (2016) *Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* Vol.4. No.1. Universitas Pamulang.
- [21] Mangkunegara, A, P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [22] Mangkunegara, A, P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [23] Prasadja, Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- [24] Reni Hindriari. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi*. *Jurnal Kreatif* Vol.6. No.3 Universitas Pamulang
- [25] Retno Wulansari. (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Bogor*. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1 Universitas Pamulang
- [26] Robbins, (2016) dalam Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.