



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISS CABANG JAKARTA SELATAN***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ISS SOUTH JAKARTA BRANCH*****Muhammad Albar Sultan Salsabilal**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,Email : muhammadalbarsultan17@gmail.com

Article Info**Article history :**

Received : 11-11-2024

Revised : 12-11-2024

Accepted : 14-11-2024

Published : 16-11-2024

Abstract

This study aims to determine the Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT ISS South Jakarta Branch. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was using the Slovin formula and a sample of 55 respondents was obtained. Data processing was processed using the Software Statistical Product And Service Solution (SPSS) version 27 program, data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, heterokedasticity tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis tests of the T test, and F test > T table (8,775 > 1,674), and the sig value (0.000 < 0.1), therefore Leadership partially has a significant effect on Employee Performance. while Motivation has a T value calculated > T table (11,956 > 1,674), and a sig value (0.000 < 0.1), therefore Motivation partially has a significant effect on Employee Performance. Based on the results of the simultaneous test (Test – F), it was shown that simultaneously Leadership and Motivation had a significant effect on Employee Performance where F calculated > F table or (94.728 > 2,41), with a significance level (0.000 < 0.1). Based on the data obtained, the results of the determination coefficient show that Leadership and Motivation have an influence of 78.5% on Employee Performance while the remaining 21.5% is influenced by other variables that are not studied in this study.

Keywords : Leadership; Motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Cabang Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Pengolahan data diolah dengan menggunakan program Software Statistical Product And Service Solution (SPSS) Versi 27, Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji T, dan uji F. Berdasarkan uji parsial (uji – t) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai T hitung > T tabel (8,775 > 1,674), dan nilai sig (0,000 < 0,1), maka dari itu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



sedangkan Motivasi memiliki nilai T hitung > T tabel (11,956 > 1,674), dan nilai sig (0,000 < 0,1), maka dari itu secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji – F) menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana F hitung > F tabel atau (94,728 > 2,41), dengan taraf signifikansi (0,000 < 0,1). Berdasarkan data yang diperoleh hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 78,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi adalah kepemimpinan dan motivasi kerja SDM yang ada di dalam lingkungan organisasi/instansi tersebut. Contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharap kan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini di dapat dilihat dari kinerjanya yang tinggi, oleh sebab itu perusahaan harus mampu berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, kemudian mengevaluasi serta mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai Upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di PT ISS Cabang Jakarta Selatan dilihat pada table dibawah ini

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT ISS Cabang Jakarta Selatan

No.	Komponen	Jumlah Pencapaian					Target Pencapaian (%)
		Tahun					
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Kuantitas Kerja	80%	78%	78%	70%	68%	100%
2.	Kualitas Kerja	85%	81%	80%	79%	70%	100%
3.	Dapat Dipercaya	75%	70%	77%	66%	66%	100%
4.	Inisiatif	70%	68%	60%	70%	90%	100%
5.	Adaptibilitas	85%	85%	80%	90%	85%	100%
6.	Kerjasama	81%	87%	70%	85%	90%	100%
	Rata – rata	79%	78%	74%	77%	78%	100%

Sumber PT ISS Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa Kinerja Karyawan PT ISS Cabang Jakarta Selatan dalam 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2019 penilaian rata-rata sebesar 79%, pada tahun 2020 penilaian rata-rata 78%, pada tahun 2021 penilaian rata-rata sebesar 74%, pada tahun 2022



penilaian rata-rata 77%, pada tahun 2023 penilaian rata-rata sebesar 78%. Hal ini mengidentifikasi bahwa hasil penilaian diatas selama 5 tahun terakhir hanya mencapai 61% atau dalam kategori tidak baik. Hal ini menandakan terjadi masalah dalam kinerja karyawan pada PT ISS Cabang Jakarta Selatan.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Menurut Hutahaean (2021:6) Gaya kepemimpinan merupakan “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin". Kepemimpinan dalam perusahaan sangat diperlukan, karena kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas. Kepemimpinan yang baik membuat keputusan yang baik untuk perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan sangat membutuhkan faktor sumber daya manusia untuk mendukung pemimpin dan karyawan pada tugas dan model pengawasan yang dapat menentukan pencapaian dan sasaran perusahaan yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap kinerjanya apalagi pada saat sekarang dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan apakah tujuan perusahaan dicapai, dengan metode proses manajemen kepemimpinan yang baik akan berjalan dengan lancar apabila karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Semangat untuk bekerja, efisiensi kerja, akan berjalan dengan baik jika prosedur manajemen organisasi baik, serta gaya atau kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin itu baik.

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survei Kepemimpinan Karyawan PT ISS
Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Presentase yang Menyatakan			
			Ya	%	Tidak	%
1.	Pemimpin saya tidak bersifat jujur dan terbuka	30	15	50%	15	50%
2.	Pemimpin saya tidak menghargai setiap pendapat dari bawahannya	30	15	50%	15	50%
3.	Pemimpin saya tidak selalu datang tepat waktu	30	20	67%	10	33%
4.	Pemimpin saya tidak bekerja melibatkan partisipan bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan Perusahaan	30	16	53%	14	47%
5.	Pemimpin saya tidak selalu memberikan ide-ide kreatif	30	15	50%	15	50%
6.	Pemimpin saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa bantuan bawahannya	30	16	53%	14	47%
Rata – rata				53,83%		46,17 %

Sumber PT. ISS Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa Kepemimpinan masih kurang efektif total dari presentase yang menjawab “YA” hanya ada 53,83% sedangkan yang menjawab “TIDAK” hanya ada 46,17%. Maka bisa dikatakan kurang baik.



Bersama ini saya lampirkan data hasil dari permasalahan pada saat melakukan observasi lapangan mengenai motivasi, dengan data sebagai berikut

Tabel 1.3 Jenis Pra-Survei Motivasi (Materil non Materil) PT ISS Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

No	Jenis Kebutuhan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Pemberian Bonus	Ada	Ada	Tidak	Tidak	Ada
2.	Tunjangan Uang Makan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
3.	Fasilitas Kantor	Tidak	Tidak	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan Rasa Aman						
1.	Asuransi Kecelakaan Kerja	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
2.	Perlengkapan Keselamatan Kerja	Tidak	Tidak	Ada	Ada	Ada
3.	Tunjangan Kesehatan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan Sosial						
1.	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Ada	Ada	Tidak	Tidak	Ada
2.	Menghormati antara rekan kerja	Ada	Tidak	Tidak	Tidak	Ada
3.	Acara gathering perusahaan	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Kebutuhan Penghargaan						
1.	Promosi Jabatan	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
2.	Komisi Pencapaian Target	Ada	Ada	Tidak	Tidak	Tidak
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
1.	Mendapatkan pelatihan dan pengembangan karyawan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada

Sumber PT ISS CABANG Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa untuk kebutuhan penunjang karyawan masih kurang maksimal, contohnya tidak ada fasilitas rumah untuk karyawan, fasilitas family gathering untuk menambah kekompakan antara karyawan dan juga tidak adanya penghargaan berupa kenaikan jabatan yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi sehingga mengakibatkan karyawan menjadi malas melakukan pekerjaan sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan. Dengan ini saya lampirkan Data UMK, Gaji Karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4 Data Gaji Karyawan PT ISS Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Jabatan	UMK	Gaji Karyawan	Tidak Sesuai
Receptionist	Rp. 5.067.381	Rp. 4.000.000	Rp. 1.067.381
MTC Technician	Rp. 5.067.381	Rp. 4.500.000	Rp. 567.381
CS Officer	Rp. 5.067.381	Rp. 4.500.000	Rp. 567.381

Sumber PT ISS Cabang Jakarta Selatan Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rekap data gaji karyawan selama 5 Tahun terakhir tidak sesuai dengan yang ditetapkan Pemerintah Kota Jakarta Selatan. Karena hal tersebut menjadi Kurang Termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi kurang produktif.

PT ISS adalah Perusahaan integrated facilities service terbesar di Indonesia berupa perusahaan yang bekerja di bidang pengelolaan jasa, fasilitas tempat kerja atau pengelolaan. Landasan didirikannya perusahaan ini mengacu tentang kebutuhan di bidang jasa layanan kebersihan, keamanan, dan fasilitas. Perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dalam menyediakan solusi terpadu untuk lingkungan kerja yang bersih, aman, dan efisien



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)”.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan



untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1.	Atasan saya senang bersikap ramah	0,664	0,224	Valid
2.	Atasan saya bermurah hati kepada bawahan	0,762	0,224	Valid
3.	Atasan saya konsisten antara pembicaraan dengan perilaku	0,600	0,224	Valid
4.	Atasan menunjukkan Tindakan yang jelas dan tegas didepan bawahan	0,641	0,224	Valid
5.	Atasan bersikap respek, mendengarkan keluhan, bertukar informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain	0,777	0,224	Valid
6.	Atasan menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahan	0,706	0,224	Valid
7.	Atasan paham dengan kondisi lingkungan kerja	0,798	0,224	Valid
8.	Atasan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif	0,647	0,224	Valid
9.	Atasan mampu dalam melaksanakan tugasnya	0,597	0,224	Valid
10.	Atasan dapat memahami tinggi rendahnya suatu permasalahan yang dihadapi	0,720	0,224	Valid

Sumber data diolah, 2024



Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku	0,635	0,224	Valid
2.	Bonus atau insentif yang diberikan oleh Perusahaan kepada para karyawan sudah cukup adil	0,751	0,224	Valid
3.	Jaminan Kesehatan yang diberikan oleh Perusahaan sudah cukup	0,621	0,224	Valid
4.	Lingkungan kerja karyawan yang nyaman dan aman	0,605	0,224	Valid
5.	Hubungan kerja yang cukup baik antar sesama rekan kerja dipusahaan	0,706	0,224	Valid
6.	Ikut serta dalam mengambil Keputusan dan memecahkan masalah	0,599	0,224	Valid
7.	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	0,613	0,224	Valid
8.	Ucapan terimakasih atas pujian terhadap hasil kerja yang telah dilakukan	0,641	0,224	Valid
9.	Atasan sudah memberikan penilaian yang merata terhadap kualitas kerja	0,589	0,224	Valid
10.	Memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide-ide bagi kemajuan Perusahaan	0,554	0,224	Valid

Sumber data diolah, 2024

Tabel 4.7 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Perusahaan	0,614	0,224	Valid
2.	Saya bersedia bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan	0,445	0,224	Valid
3.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	0,725	0,224	Valid
4.	Saya selalu meminimalisir Tingkat kesalahan dalam bekerja	0,594	0,224	Valid
5.	Saya dapat dipercaya selama menyelesaikan tugas	0,785	0,224	Valid
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	0,634	0,224	Valid
7.	Saya akan melakukan pekerjaan saat atasan sudah emberikan perintah	0,560	0,224	Valid
8.	Saya tidak bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas pokok	0,395	0,224	Valid
9.	Saya akan menyesuaikan dengan pola kerja atasan baru dengan cepat	0,742	0,224	Valid
10.	Saya mampu beradaptasi dalam setiap kondisi kerja	0,599	0,224	Valid
11.	Saya mendapat tim kerja yang saling mendukung	0,803	0,224	Valid
12.	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain	0,690	0,224	Valid

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas instrument maka didapatkan hasil dari variabel independent (kepemimpinan dan motivasi kerja) semuanya valid dan variabel dependen (kinerja karyawan) semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika r hitung > r table (0,224) maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X1) adalah 10 item, variabel (X2) adalah 10 item dan variabel (Y) adalah 12 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi



2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan	0,879	0,60	Reliabel
Motivasi	0,832	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,860	0,60	Reliabel

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa tiap variabel yang digunakan nilai Cronbach's Alpha yang didapat lebih besar dari 0,60. Sehingga seluruh pernyataan yang diajukan pada tiap variabel dalam kuesioner penelitian ini bersifat reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.9 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.82424335	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.078	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.548	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.535
		Upper Bound	.561
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya bahwa data yang diuji dalam uji normalitas terdistribusi normal. Dikatakan terdistribusi normal karena tingkat signifikansi > 0,1.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.467	3.560		1.255	.215		
	X1	.362	.099	.332	3.649	.001	.501	1.997
	X2	.742	.109	.620	6.814	.000	.501	1.997

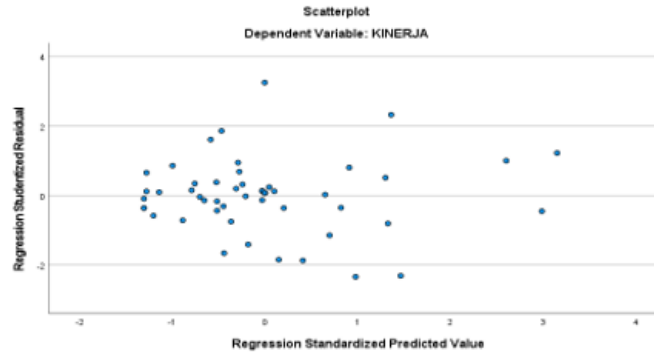
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output yang diolah SPSS 27, 2024



Berdasarkan tabel hasil pengujian multikolinearitas diatas, diperoleh nilai tolerance semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) adalah sebesar 0,501 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ketetapan yaitu 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) adalah sebesar 1,997 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Maka dapat disimpulkan, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah, 2024

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

6. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.264	4.239		3.836	.000
	KEPEMIMPINA	.841	.096	.770	8.775	.000
N						

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,264 + 0,841 X1$

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.010	3.802		2.107	.040
	MOTIVASI	1.022	.086	.854	11.956	.000
N						

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah



Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,010 + 1,022 X_2$.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.467	3.560		1.255	.215
	KEPEMIMPINAN	.362	.099	.332	3.649	.001
	MOTIVASI	.742	.109	.620	6.814	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS27 yang diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,467 + 0.362X_1 + 0.742X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,467 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) tidak ada maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 4,467 point.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) 0.362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.362 point.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X2) 0.742 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.742 point.

7. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KEPEMIMPINAN	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KINERJA	Pearson Correlation	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah

korelasi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,770 dimana nilai tersebut berada di interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.



Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
KINERJA	Pearson Correlation	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,854 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800 - 1000 artinya kedua variabel memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.707**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
MOTIVASI	Pearson Correlation	.707**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
KINERJA	Pearson Correlation	.770**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 27, yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,707 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Serta diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,770 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.776	1.859

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,886 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.



8. Uji Hipotesis

Tabel 4.22 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)	16.264	4.239		3.836	.000
	KEPEMIMPINAN	.841	.096	.770	8.775	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data output SPSS 27 yang diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,775 > 1,674) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,1 atau (0,000 < 0,1). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23 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)	8.010	3.802		2.107	.040
	MOTIVASI	1.022	.086	.854	11.956	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,956 > 1,674) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,1 atau (0,000 < 0,1). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.732	2	327.366	94.728	.000 ^b
	Residual	179.705	52	3.456		
	Total	834.436	54			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Output SPSS 27 yang diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (94,728 > 2,41) dengan nilai signifikan (0,000 < 0,1). Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.592	.585	2.533

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,592 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 59,2\%) = 40,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.724	2.064
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,730 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,0% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 73,0\%) = 27,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.776	1.859
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN				

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,785 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 78,5\%) = 21,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $8,775 > 1,674$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig. 0,1 atau $(0,000 < 0,1)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasil dari uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(11,956 > 1,674)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig. 0,1 atau $(0,000 < 0,1)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(94,728 > 2,41)$, hal



ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig.}0,1$ atau $(0,000 < 0,1)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Cabang Jakarta Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow. (2021). Motivation and Personality, terj. Nurul Iman, Motivasi dan Kepribadian 1 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), 43-46.
- Aditama. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Perdana Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke2). ZANAFAPUBLISHING.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anang Firmansyah, Budi W dan Mahardika. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Anggara, Ricko, Veithzal Rivai Zainal, and Lenny Christina Nawangsari. "Implication of training and career development program on worker performance at Bank Republik Indonesia Syariah KC Madiun." *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 4.2 (2023): 346-350.
- Annur DR, Abidin AZ. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR CIPTA PANGAN DI RANGKASBITUNG. *JURIHUM: Jurnal Inovasi dan Humaniora*. 2024 Aug 5;2(2):185-99.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo.
- Arifin, Syamsul, 2019. Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara RR, Gami ER. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*. 2021;1(4):84-93.
- Busro Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cahyaningrum, W., Sirri, E., & Putris, R. (2023). EDUKASI PERAN PERILAKU ETIS DALAM KEPEMIMPINAN YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*, 1(2), 31-38.
- Damanik, Mariana. "Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak



- Kpp Pratama Pematang Siantar." Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial 2.1 (2020): 194-212.
- Deewar, Mahesa. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).
- Dewi, Ni Putu Indah Kristina, Sagung Mas Suryaniadi, and Ni Kadek Dessy Hariyanti. Implementasi Schedule Preventive Maintenance dengan Sistem Arsip Kronologis pada PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar. Diss. Politeknik Negeri Bali, 2023.
- Edy, Sutrisno, .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, 2017. Pengantar Ilmu kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Alfabeta
- Fahmi, Irham., 2017. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Alfabeta. Bandung
- Fajri, Alisa Nur. PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Marketing dan Operation Bank BTPN Tasikmalaya). Diss. Universitas Siliwangi, 2022.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Pemasaran Edisi Pertama. Yogyakarta BPFE.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1065-1075.
- Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Masdelima, and Muhammad Yafiz. "ANALISIS KINERJA BANK SUMUT SEBAGAI BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) SUMATERA UTARA DALAM MEMBANTU MENYALURKAN KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) BAGI UMKM." *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 1.6 (2022): 653-660.
- Henry Simamora, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Hery. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta PT Grasindo
- Hutahaean TF, Silvi S, Valeska E, Mentalita H. Pengaruh Profitabilitas, likuiditas, Ukuran Perusahaan, Growth, Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia Subsektor Perbankan Periode 2017-



- 2021). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 2023 Jul 25;4(5):4811-22.
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Junaedi, J. and Dinantara, M.D., 2024. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup di Serpong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), pp.27-36.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Lestari T, Azis A. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA AKUSARA MEGASINDO DI KABUPATEN TANGERANG. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*. 2024 Mar 8;4(6):24-34.
- Lestari, I. Y. (2023). *Pengaruh Corporate Social Responsibility, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Agresivitas Pajak (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Mangkunegara, Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masyita, Sitti, and Usna Wulandari. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Pelayaran Barombong." *Insan Cita Bongaya Research Journal* (2023): 39-48.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Medah, M.H., FoEh, J.E. and Manafe, H.A., 2023. Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), pp.525-531.
- Mony G. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*. 2024 Oct 1;2(2):175-96.
- Novitasari, Dewiana, et al. "The effect of financial literacy, parents' social economic and student lifestyle on students personal financial management." *Economic Education Analysis Journal* 10.3 (2021): 522-531.
- Nugroho, Rosalendo Eddy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 2 (2019): 293228.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi)*. Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Cabang Atma Jaya.



- Panjaitan, E.S., Hasibuan, S.F., Ula, N.M. and Sembiring, S., 2019, August. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manfaat Bersih yang di Mediasi oleh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Administrasi Kependudukan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 2, No. 1).
- Pudyastuti, E. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEDCOMM SOLUTION MEDAN. LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS, 2(2), 68-77.
- Putri, Cahyani Nurwa. "LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BENEFIT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI PENGEMUDI GRAB: STUDI KASUS DI KOTA BEKASI." Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 1.5 (2023): 53-58.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Samfiati, Bella, Leo Laurendra, and Pranesya Dwi Dita. "Dampak Kepemimpinan dan Komunikas Terhadap Kinerja Karyawan Unit Transfusi Darah Cabang Pembina PMI Provinsi Lampung." Kolokium Prodi Manajemen 1.01 (2020).
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarinah., Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sasmita, A. Z., & Handayani, A. (2024). PENGARUH EARNING PER SHARE (EPS), PRICE EARNING RATIO (PER), DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN LQ45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2019-2023. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB), 2(1), 561-579.
- Satrio FB, Nurtjahjani F. Pengaruh Kelompok Acuan dan Gaya Hidup terhadap Keputusan Pembelian pada Swalayan O'Lala Probolinggo. Jurnal Administrasi Niaga. 2018;3(2).
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. R. (2022). Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Cijantung Kesdaam Jaya Jakarta Timur Tahun 2021 (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudjana. (2015). Metode Statistik. Bandung: Edisi Ke 5
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung CV Alfabeta.



-
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syamtoro B, Wahidah NR, Kencana PN. Pengaruh Strategi Promosi Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa Pada PT. Bina Edu Pratama. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. 2024 Feb 15;12(1):7-10.
- Van Daffa, K., & Ratnasari, I. (2022). Pengaruh citra destinasi dan promosi terhadap kepuasan wisatawan di Puncak Sempur Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(1), 362-372.
- Wahyudi. (2017). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wardani, S., Sunarya, D.M. and Febriana, A., 2022. Analisis Budaya Organisasi Pada Panti Rehabilitasi Mental Primaguna Di Serpong Tangerang Selatan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 5(3), pp.737-745.
- Wibowo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.