

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdikari indo super grosir di Cianjur

Fuzy Rahardjo ¹, Yeyen Parlina ², Nur Alia Sumanti ³

^{2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Indonesia

Correspondence		
Email: fuzyrahdjo80@gmail.com yeyenparlina1@gmail.com sumantinuralia@gmail.com		No. Telp:
Submitted 25 Januari 2025	Accepted 31 Januari 2025	Published 1 Februari 2025

Abstract

This study aims to determine: the influence of leadership on employee performance at PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur, the influence of work motivation on employee performance at PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur, and the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur. The method used is a quantitative method with a sample size of 30 employees. Based on the results of the study using the IBM SPSS Statistics program version 25 for Windows, the t-test was obtained, namely 1.697. Thus $(3.800 > 1.697)$. And obtained a significance value of 0.001 which is smaller than 0.05 ($0.001 < 0.05$). So it can be concluded that the Leadership variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). t-test results for variable X2 ($4.117 > 1.697$). And obtained a significance value of 0.000 smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that the variable Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous test shows that Leadership (X1) and Work Motivation (X2) together have an effect on Employee Performance (Y). This is evidenced by the p-value (Sig) < 0.05 , namely $0.00 < 0.05$ and the value of $f_{count} > f_{table}$, namely $367.519 > 3.32$. Thus, H_a is accepted and H_0 is rejected. So it can be concluded that the variables Leadership (X1) and Work Motivation (X2) together or simultaneously have a positive and significant effect on the variable Employee Performance (Y) at PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur. Adjusted R Square value of 0.959 or in percent becomes 95.9%. This shows that the variables of Leadership (X1), Work Motivation (X2) have an influence on Employee Performance (Y) of 95.9%.

Keywords: leadership, work motivation, and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur, serta pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 25 for windows, diperoleh t_{tabel} yaitu 1,697. Dengan demikian $(3,800 > 1,697)$. Dan memperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil uji t untuk variabel X2 ($4,117 > 1,697$). Dan memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $367,519 > 3,32$. Dengan begitu maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur. nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,959 atau dalam persen menjadi 95,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,9%.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi

paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini 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.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

PT Berdikairi Indo Super Grosir adalah Supermarket bahain baingunain terbesar, termurah dan terlengkap yang berada di daerah Cianjur tepatnya berada di Jalan Arif Raihman Hakim No. 27. Supermarket Indo Super Grosir, pusat belanja bahain baingunain dengan konsep *one stop shopping* yang memenuhi kebutuhan konsumen dari mulai hingga nanti beserta isinya. Menarik untuk diteliti karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) ditengah persaingan dengan perusahaan yang melayani jasa perantara pengiriman barang ke dalam maupun ke luar negeri yang penuh dengan ketidakpastian mengenai resiko di masa datang dan resiko yang akan terjadi nantinya.

Dari data kehadiran dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan di PT. Berdikairi Indo Super Grosir masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi adalah 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan selama 1 tahun 2023.

Tabel 1. 1 Data absensi karyawan PT BSIG Cianjur

No	Bulan	Karyawan masuk	Karyawan absen	Total karyawan	Persentase %
1.	Januari	30	2	32	6,25 %
2.	Februari	30	2	32	6,25 %
3.	Maret	29	3	32	9,37 %
4.	April	26	6	32	18,75 %
5.	Mei	30	2	32	6,25 %
6.	Juni	29	3	32	9,37 %
7.	Juli	30	2	32	6,25 %
8.	Agustus	28	4	32	12,5 %

No	Bulan	Karyawan masuk	Karyawan absen	Total karyawan	Persentase %
9.	September	31	1	32	3,12 %
10.	Oktober	30	2	32	6,25 %
11.	November	29	3	32	9,37 %
12.	Desember	30	2	32	6,25 %

Sumber HRD PT Berdikairi Indo Super Grosir Cianjur Tahun 2023 Ketidakhadiran atau karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar atau tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja

kairyaiwain, hail ini membuktikan baihwai tingkait kedisiplinain kairyaiwain yang maisih rendaih, tainggung jaiwaib terhaidaip pekerjaian yang kurang baik, dain sebaigaiinyai. Dain kairyaiwain dituntut untuk memberikan kinerja yang optimail baigi perusaihaian. Kairyaiwain merupaikain sumber daiyai yang menentukain keberhaisilain suaitu perusaihaian dailaim mencaipaii tujuainnyai. Sedaingkain kinerja kairyaiwain merupaikain haisil kerjai yang dicaipaii seseoraing dailaim melaiksainain tugais-tugais yang dibebainkain kepaidainyai.

Kinerja kairyaiwain meliputi kualitais dain kuantitais *output* sertai keaindailain dailaim bekerjai. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja karyawan dan pemimpin tersebut dalam organisai itu harus selalu memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas.

Berdaisairkain laitair belaikaing di aitaish, maikai penulis identifikaisikain maisailaih sebaigaii berikut :

- 1) Kuraingnyai komunikaisi aintairai pemimpin dain kairyaiwain.
- 2) Pemimpin tidaik memberikan inovaisi terhaidaip kairyaiwain sehinggai mempengaruhi kuailitais kinerja kairyaiwain.
- 3) Kuraingnyai pemaihaimein tentaing kepemimpinan dain motivaisi kerjai daipait berdaimpai paidai kinerja kairyaiwain daipait menjadi maisailaih yang menghaimbai pertumbuhan dain keberhaisilain perusaihaian.
- 4) Menurunnyai kinerja kairyaiwain yang disebaibkain oleh kuraingnyai komunikaisi dain motivaisi dairi pemimpin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Indo Super Grosir Cianjur.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepeimpinan adalah faktor penting dalam seibuiah organisai/instansi sebagaimana dalam Huitaheian (2021:2) dikatakan bahwa Kepeimpinan adalah seibuiah keimampuan atawai keikuiatan didalam diri seiseiorang uintuik uintuik meimimpin dan meimpeingaruihi orang lain dalam hal beikeirja, dimana tuijuiannyai adalah uintuik meincapai targeit (*goal*) yang teilah diteintuikan.

Seandainya menurut Napituipului R, (2019:2) Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin*, mempunyai awalan *pi* dan akhiran *in* yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, memimpin dan juga menunjukkan atau memimpin.

Menurut Sarita Peimata Dewi dalam (Abidin & Buidiono, 2023) mengatakan gaya kepemimpinan yang baik adalah harus mampu dalam menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pemimpinnya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kinerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain guna mencapai target yang ditentukan. Kata "kepemimpinan" berasal dari "pimpin" yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, memimpin, menunjukkan, atau mempengaruhi, dengan awalan "pe" dan akhiran "an". Gaya kepemimpinan yang baik harus mampu menyatukan keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi individu yang dipimpin. Efektivitas pemimpin dinilai oleh karyawan berdasarkan kepuasan dari pengalaman kinerja mereka, sehingga penerimaan arahan pemimpin tergantung pada harapan pengikutnya.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan menurut House dalam Yani, dkk (2022) yaitu:

1) Direktif

- (1) Karyawan mengetahui apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja- kinerja mereka.
- (2) Pengarahan khusus dan spesifik dari pemimpin.

2) Supportive

- (1) Mampu melaksanakan tugas yang kondusif.
- (2) Memperhatikan kesejahteraan karyawan.

3) Partisipatif

- (1) Memberikan kebebasan berpendapat
- (2) Mempertimbangkan saran.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

- (1) Menetapkan tujuan
- (2) Memerlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*Moveire*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku.

Menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pengertian motivasi menurut Mitcheill Robbins dalam (Abidin & Buidiono,

2023) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan keefektifan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya ke arah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu keefektifan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara keefektifan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Menurut Hamalik (1992) dalam Yani dkk (2022) motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian Motivasi kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, bersemangat, dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga menghasilkan kualitas yang baik. Motivasi menentukan intensitas, arah, dan keefektifan individu dalam mencapai sasaran, terutama terkait dengan tujuan organisasi. Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Terdapat dimensi dan indikator dalam motivasi kerja menurut Notoatmodjo dalam Yani dkk (2022) yaitu :

- 1) Keefektifan Fisiologis/*Physiological needs* : meliputi rasa lapar, haus, seksial, berlidung, dan keefektifan fisik lainnya. Keefektifan fisik ini merupakan keefektifan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian papan.
- 2) Keefektifan rasa aman/*safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Sekarang keefektifan yang menduduki tingkat tertinggi adalah keamanan.
- 3) Keefektifan sosial/*social needs* : mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Keefektifan penghargaan/*esteem needs* : mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi, pencapaian, serta penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Keefektifan aktualisasi diri/*self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pengembangan diri sendiri.

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi.

Menurut Sialin, (2021). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

meinyeileisaikan tanggung jawabnya meirupakan peingeirtian dari kineirja. Tingkat keibeirhasilan seiseiorang dalam menjalankan tuigas seicara keiseiluiruihan di peiriodei teirteintui diseibuit juiga dengan kineirja. Peinyeileisaian tuigas dan tanggung jawab oleh seikeilompok orang dalam suiatui organisasi dapat juiga diseibuit dengan kineirja. Dalam suiatui target yang teilah diteintukan, peirlui diteitapkan peinilaian seibagai beintuik peirhatian teirhadap kineirja para karyawan kareina di saat yang beirsamaan karyawan meimeirluikan peinilaian teirseibuit seibagai uimpan baliknya. Produktivitas sangat beirhuibungan langsung dengan suimbeir daya manusia, maka hal ini sangat peinting diperhatikan oleh pimpinan peirusahaan. Jika produktivitas meiningkat maka tuijuian peirusahaan uintuk mendapatkan laba juiga pasti meiningkat. Peningkatan produktivitas ini sangat beirkaitan deingan kineirja karyawan yang meirupakan suimbeir daya manusia dalam peirusahaan, sehingga suimbeir daya manusia meirupakan aseit yang sangat peinting dalam peirusahaan.

Meinuiruit Mangkuineigara (2005) dalam Kristanti (2019:31) bahwa istilah Kineirja beirasal dari kata *job peirformancei* atau *actuial peirformancei* (preistasi keirja atau preistasi seisingguihnya yang dicapai seiseiorang), yaitu hasil keirja seicara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seiseiorang pegawai dalam melaksanakan tuigasnya seisuai tanggung jawab yang dibeirikan kepadanya.

Kineirja karyawan meirupakan hal peinting dalam meiningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meiningkatkan kineirja karyawan peirusahaan haruis dapat meingeitahuui faktor-faktor yang meimpeingaruihi kineirja.

Seicara konseiptuial, kineirja dapat dilihat dari duia seigi: individui dan keilompok dalam organisasi. Kineirja individui melibatkan hasil keirja seiseiorang dalam meinyeileisaikan tanggung jawabnya, seimeintara kineirja keilompok meincakup peinyeileisaian tuigas oleh seikeilompok orang dalam organisasi. Peinilaian teirhadap kineirja karyawan peinting seibagai uimpan balik, yang pada gilirannya meimeingaruihi produktivitas. Produktivitas, yang sangat beirkaitan deingan suimbeir daya manusia, meirupakan faktor peinting bagi keibeirhasilan peirusahaan, di mana peningkatan kineirja karyawan akan meiningkatkan produktivitas seicara keiseiluiruihan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Kerja

Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedamayanti dalam Yani dkk (2022) yaitu :

- (1) Prestasi kerja indikatornya yaitu keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu.
- (2) Keahlian indikatornya yaitu kemampuan pegawai dan latar belakang Pendidikan.
- (3) Perilaku, indikatornya yaitu sikap pegawai dalam bekerja loyalitas kryawan dan hubungan dengan karyawan.
- (4) Kepemimpinan indikatornya yaitu hubungan pemimpin dengan karyawan dan partisipasi pimpinan.

METODE PENELITIAN

Meinuiruit Suigiyono (2018) Suibjeik peineilitian adalah pihak yang beirkaitan dengan yang diteliti uintuk mendapatkan informasi teirkait data peineilitian yang meirupakan sampeil dari seibuah peineilitian. Suibjeik peineilitian dapat meimbeirikan informasi

meingeinai data peineilitian yang dapat meinjeilaskan karakteristik suibjeik yang diteiliti. Dalam peineilitian ini yang meinjadi suibjeik peineilitian adalah seiluiruih karyawan pada PT. Beirdikari Indo Suipeir Grosir Cianjur.

Objek peineilitian Meinuiruit Suigiyono (2018) adalah variabel peineilitian yang pada dasarnya meirupakan seigala seisuiatui yang beirbeintuik apa saja yang diteitapkan oleh peineiliti untuik dipeilajari sehingga dipeiroleih informasi teintang hal teirseibuit.

Peineilitian ini menganalisis meingeinai Peingaruh Kepeimimpinan dan Motivasi Keirja terhadap Kineirja Karyawan pada PT Beirdikari Indo Suipeir Grosir Cianjur. Adapun yang meinjadi objek peineilitian sebagai variabel indeipeindein Kepeimimpinan (X1) dan Motivasi Keirja (X2) sedangkan yang meinjadi variabel deipeindein adalah Kineirja Karyawan (Y).

Dalam peineilitian ini, Variabel beibas (indeipeindein) adalah Kepeimimpinan (X1), Motivasi Keirja (X2), dan variabel terikat (deipeindein) adalah Kineirja Karyawan (Y).

1).Variabel Bebas (Independen)

Meinuiruit Suigiyono (2018) variabel indeipeindein sering diseibuit sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *anteceideint*. Dalam bahasa Indonesia sering diseibuit juga variabel beibas. Variabel beibas adalah meirupakan variabel yang meimpeingaruhi atau yang meinjadi sebab peirusahaannya atau timbuilnya variabel deipeindein (teirikat). Variabel beibas (Indeipeindein) pada peineilitian ini adalah Kepeimimpinan (X1), Motivasi Keirja (X2).

2).Variabel Terikat (Dependen)

Meinuiruit Suigiyono (2018) Variabel deipeindein meirupakan variabel yang di timbuilkan oleh variabel beibas, variabel juga dapat dikatakan sebagai di peingaruhi oleh variabel beibas. Variabel deipeindein (teirikat) dalam peingeirtian ini adalah Kineirja Karyawan (Y).

Meinuiruit Suigiyono (2020:2) “Meitodei peineilitian adalah cara ilmiah untuik mendapatkan data dengan tuijuan dan keiguinaan teirteintui”. Meitodei peineilitian yang diguinakan dalam meilakukan peineilitian ini meingguinakan meitodei kuantitatif dengan peindeikatan peineilitian deskriptif dan analisis verifikatif, kareina teirdapat variabel-variabel yang akan diteilaah huibuingannya seirta tuijuannya untuik gambaran seicara teirstruiktuir, faktual, meingeinai fakta-fakta huibuingannya antara variabel yang diteiliti.

Populasi meinuiruit Suigiyono (2019): “Meirupakan wilayah geineiralisasi yang teirdiri atas obyekt atau suibyeik yang meimpuinyai kualitas dan karakteristik teirteintui yang diteirapkan oleh peineiliti untuik dipeilajari dan keimuidian ditarik keisimpuilannya.” Meinuiruit (Suidana dan Seitianto 2018), populasi meingacui pada seimuia keilompok manusia, kejadian, atau hal-hal meinarik yang ingin diseilidiki peineiliti.

Dalam peineilitian ini peinuilis akan meilakukan populasinya adalah 32 karyawan pada PT. Beirdikari Indo Suipeir Grosir Cianjur.

Sampeil adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi teirseibuit. Suigiyono (2018) meinyatakan bahwa sampeil meirupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi teirseibuit. Hasil peingamatan terhadap sampeil, keisimpuilannya akan dibeirlakukan untuik populasi, maka dari itui sampeil yang diambil dari populasi diharapkan *reipreiseintativei* (meiwakili) populasi.

Dalam menentukan data yang akan diteliti, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Dalam metode ini, setiap orang mempunyai tidak kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui pertimbangan tertentu. Pemilihan sampel ini dilakukan karena peneliti memahami informasi yang dibutuhkan dan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi yang diperlukan dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini maka penulis menetapkan sampel sebesar 32 karyawan pada PT Beirdikari Indo Super Grosir Cianjur.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden Mengenai Karakteristik Tabel 4. 1 Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki – Laki	18	56 %
Pereempuan	14	44 %
Total	32	100 %

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
< 19	0	0 %
20 – 25	10	31 %
26 - 30	22	69 %
>30	0	0 %
Total	32	100 %

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Tabel 4. 3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SD / MI	0	0%
SMP / MTS	0	0%
SMA / SMK / MA	29	91%
DIPLOMA	3	9%
SARJANA (S1)	0	0%
Total	32	100%

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi secara normal. Kriteria Uji normalitas menggunakan statistik Shapiro-wilk adalah :

- 1) Angka signifikan (SGI) > 0,05 maka data berdistribusi normal.

2) Angka signifikan ($SGI \leq 0,05$) maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil analisis data berdasarkan uji statistik Shapiro- Wilk pada penelitian ini adalah :

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kepemimpinan	.091	32	.200*	.965	32	.365
Motivasi Kerja	.102	32	.200*	.965	32	.381
Kinerja Karyawan	.095	32	.200*	.969	32	.465
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Dari hasil pengolahan data di atas hasil signifikan pada variabel Kepemimpinan ini lebih besar dari 0,05 yaitu 0,365 maka dapat dikatakan data dalam variabel Kepemimpinan ini terdistribusikan secara normal.

Dari hasil pengolahan data di atas hasil signifikan pada variabel Motivasi Kerja ini lebih besar dari 0,05 yaitu 0,381 maka dapat dikatakan data dalam variabel Motivasi Kerja ini terdistribusikan secara normal.

Dari hasil pengolahan data di atas hasil signifikan pada variabel Kinerja Karyawan ini lebih besar dari 0,05 yaitu 0,465 maka dapat dikatakan data dalam variabel Kinerja Karyawan ini terdistribusikan secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk mempermudah dalam pengujian multikolinearitas maka peneliti sajikan data – data tersebut dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.840	1.812		1.015	.318		
	Kepemimpinan	.681	.179	.476	3.800	.001	.830	2.983
	Motivasi Kerja	.612	.149	.516	4.117	.000	.830	2.983

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,830, nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X2) 0,830, nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,1. Dan dari uji multikolinearitas tersebut diketahui nilai VIF variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 2,983, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,983. Nilai VIF kedua variabel kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan variabel independen (bebas) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.840	1.812		1.015	.318		
	Kepemimpinan	.681	.179	.476	3.800	.001	.083	11.983
	Motivasi Kerja	.612	.149	.516	4.117	.000	.083	11.983

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 1,840 dan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) bernilai = 0,681, variabel Motivasi kerja (X_2) bernilai = 0,612. Berdasarkan hasil tersebut persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1,840 + 0,681 X_1 + 0,612 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 1,840 maka bisa diartikan jika variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) bernilai 1,840.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,681 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,681.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,612 maka bisa diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,612.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai hitung dengan tabel dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi bernilai $< 0,05$ artinya masing-masing variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beirdikari Indo Suipeir Grosir Cianjur.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi bernilai $> 0,05$ artinya masing-masing variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beirdikari Indo Suiper Grosir Cianjur.

Tabel Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.840	1.812		1.015	.318		
	Kepemimpinan	.681	.179	.476	3.800	.001	.083	11.983
	Motivasi Kerja	.612	.149	.516	4.117	.000	.083	11.983
2								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Meintuikan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $n-k$. Nilai n ialah jumlah responden dan nilai k adalah jumlah variabel independen. Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1.697.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui hubungan antara variabel X terhadap Y sebagai berikut :

1. Pada variabel Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t hitung 3,800 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,697 ($3,800 > 1,697$). Dan memperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung 4,117 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,697 ($4,117 > 1,697$). Dan memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara Bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkah untuk melakukan uji simultan (uji F) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Adapun perhitungannya nilai F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan 30 atau F tabel 3,32. Jadi besarnya Ftabel pada penelitian ini adalah 30 atau 3,32. Berikut adalah hasil pengujian dalam Uji F megetahui hasil dari uji simultan (uji F) pada penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil uji simultan (uji F) dari variabel kualitas pelayanan (X1) dan kepercayaan konsumen (X2) terhadap Kepuasan pembelian (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.858	2	418.429	367.519	.000 ^b
	Residual	33.017	29	1.139		
	Total	869.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS (data diolah 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $367,519 > 3,32$. Dengan begitu maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Beirdikari Indo Supeir Grosir Cianjur.

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* versi 25 for windows, diperoleh t_{tabel} yaitu 1,697. Dengan demikian ($3,800 > 1,697$). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Temuan ini berhasil dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistic* versi 25 for windows, diperoleh t_{tabel} yaitu 1,697. Dengan demikian ($4,117 > 1,697$). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Temuan ini berhasil dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut Tanjung, A., & Suisanti, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p -value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $367,519 > 3,32$. Dengan begitu maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berdikari Indo Supeir Grosir Cianjur.

PENUTUP

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 3,800 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,697 ($3,800 > 1,697$). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berdikari Indo Supeir Grosir Cianjur diterima.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 3,800 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,697 ($3,800 > 1,697$). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berdikari Indo Supeir Grosir Cianjur diterima.

Uji hipotesis secara simultan untuk variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diperoleh nilai F hitung 367,519 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,32 ($367,519 > 3,32$). Dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_3 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berdikari Indo Supeir Grosir Cianjur diterima.

Berdasarkan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Berdikari Indo Supeir Grosir Cianjur harus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Beirdikari Indo Suiper Grosir Cianjur agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya pesangon setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan merevisi kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mitratani dua tujuh jember. *Riemba-jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Bintoro dan Darmayanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Kristanti D, Ria Lestari Pangastuti 2019. *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." *Jurnal Humaniora* 4(1):15–33. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 Revisi (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kristanti D, Ria Lestari Pangastuti 2019. *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Napitupulu, R., Didi Hasan Putra, Shalahuddin 2019. *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pratama, Rheza. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Anggraini, I. Roni Angger Aditama. 2020. *Pengantar Bisnis*. Malang, AE Publishing.
- Silaein, N. R., Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simantoro, H. (2023). *Peran Organisasi Masyarakat Dalam Menjaga Perdamaian Dan Ketertiban Umum Pada Masyarakat Desa Sambirejo Timur Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Peln Lhoksumawe. *Jurnal*

Darma Agung, 29(3), 404-415.

Sudana dan Setianto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. cetakan 28. Bandung: CV.Afabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. cetakan 28. Bandung: CV.Afabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. cetakan 28. Bandung: CV.Afabeta.

Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321- 325.

Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf Arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530-542.