

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reksagriya Antam Jakarta Selatan

Rico Dwi Renaldi

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl.Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: rico.rocii@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Reksagriya Antam Jakarta Selatan. Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif statistik. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya penyebaran kuesioner, observasi dan studi Pustaka. Teknik pengolahan data menggunakan analisis uji validitas, uji reabilitas, uji kelayakan data (asumsi klasik), analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t dan f. Berdasarkan hasil uji simultan uji F sebesar $(20.336) > F_{tabel} (3,27)$ membuktikan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi secara Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 13.660 + 0,215X_1 + 0,481X_2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to determine how the influence of leadership and motivation on employee performance at PT Reksagriya Antam, South Jakarta. The method used by the author in this study is statistical quantitative method. Data collection used in this study included the distribution of questionnaires, observations and literature studies. Data processing techniques use validity test analysis, reliability test, data feasibility test (classical assumption), multiple regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test using t and f tests. Based on the results of simultaneous test F test of $(20.336) > F_{table} (3.27)$ proved that leadership and motivation variables together have a positive and significant influence on employee performance with multiple regression equations $Y = 13,660 + 0.215X_1 + 0.481X_2$ and the value of the coefficient of determination At 0.537, it can be concluded that leadership (X_1) and motivation (X_2) together have an influence contribution of 53.7% on employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Karena pesatnya kemajuan teknologi, setiap orang perlu menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan perusahaan.

sebuah organisasi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas organisasi karena membantu pekerja meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dari waktu ke waktu, dari pada hanya mengandalkan sumber daya mereka saat ini. Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terepas dari adanya faktor kepemimpinan dan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan sering sekali mengalami turun naik dalam melakukan tugasnya, maka peran kepemimpinan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada 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 kepemimpinan.

Motivasi kerja sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas. Karena pekerja yang bermotivasi tinggi akan mengeluarkan upaya maksimal, upaya mereka akan memberikan hasil yang optimal. Ketika pekerja terinspirasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja, mereka lebih cenderung menghabiskan waktu berjam-jam dan melakukan banyak usaha, yang mengarah ke produksi yang lebih besar. Mengingat pentingnya mempengaruhi motivasi kepemimpinan di tempat kerja, itu harus diperhitungkan sebagai salah satu variabel yang mungkin membuat orang terinspirasi oleh pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan tidak menginspirasi karyawannya, mereka tidak akan memberikan segalanya. Memotivasi ide dan keyakinan tentang apa yang memotivasi orang untuk sukses juga dapat berdampak pada produktivitas di tempat kerja. Sikap yang tercipta sebagai respon terhadap kondisi kerja di perusahaan merupakan sumber utama motivasi pekerja. Sikap mental orang yang sependapat dan senang dengan

lingkungan kerja inilah yang menguatkan mereka untuk mencapai kinerja dengan hasil yang maksimal, dan kondisi atau energi inilah yang disebut dengan “motivasi kerja”.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan adanya arahan dari kepemimpinan yang baik. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain peran kepemimpinan. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan. Sebab kepemimpinan sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para karyawan, peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan diatas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reksagriya Antam Jakarta Selatan”**.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan supaya mereka mampu bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013).

Kepemimpinan berperan penting sebab pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam menggapai harapan sekaligus tanggungjawab yang tidak mudah. Sebab, harus memahami setiap tingkah laku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses ataupun tidaknya perusahaan ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin (Munawar, 2019).

Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong ataupun menjadikan seseorang terdorong dalam kriteria tertentu akan pekerjaan (Baharuddin & Salam, 2020). Motivasi di dalam pribadi seseorang akan memengaruhi secara langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, sebab motivasi sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang guna bertindak sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya (Saputri & Andayani, 2018).

Motivasi ialah sebuah proses atau keadaan seseorang yang menjadi faktor pendorong untuk melakukan sesuatu. Hal ini berguna mewujudkan beberapa kebutuhan seseorang dalam mengerjakan hal tersebut. Motivasi dapat menimbulkan perilaku dengan mempertimbangkan berbagai aspek melalui kegiatan atau tindakan tertentu (Saputra, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu proses komunikasi yang baik yang dilaksanakan dengan kemitraan antara pekerja dan atasan langsung sehingga mewujudkan output pekerjaan yang efektif maupun efisien (Wibowo, 2014). Kinerja (*performance*) ialah prestasi yang dicapai seorang karyawan dalam setiap mengerjakan tugas dengan menggunakan segenap kemampuan pengetahuan dan keahliannya (Saputri & Andayani, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2014). Sementara pendapat lain mengatakan bahwasannya kinerja yaitu output yang didapatkan suatu perusahaan maupun organisasi yang bersifat profit *oriented dan non oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu tertentu (Fahmi, 2016)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka diperlukan pengukuran kesimpulan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian terhadap suatu populasi atau sampel tertentu.

Populasi

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Hernaeny, 2021)

Pengertian populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.(Hernaeny, 2021)

Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang di teliti (Hernaeny, 2021). Pengertian sampel menurut para ahli lainnya dalam hal ini yakni Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Hernaeny, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = dan didapat $df = 38-2$, maka didapat r tabel sebesar 0,320.

Uji Reliabilitas

Tabel I

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan	0.836	0,60	Reliabel
Motivasi	0.693	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.767	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan dari tabel I diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan devenden dinyatakan reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Normalitas

Tabel II
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61586499
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.097
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel II diatas dapat disimpulkan bahwasanya data berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig (2- Tailed) memperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05.

Uji MultiKolinearitas

Tabel III
Hasil Uji Multikolinearitas

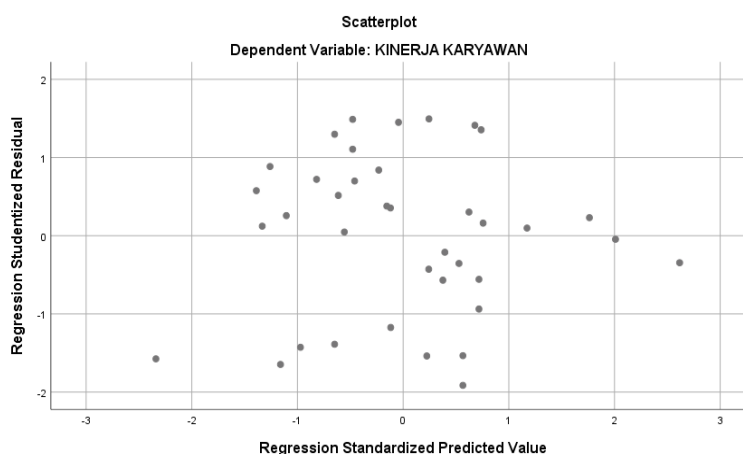
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.660	4.237		3.224	.003		
KEPEMIMPINAN	.215	.079	.323	2.734	.010	.944	1.059
MOTIVASI	.481	.097	.586	4.954	.000	.944	1.059

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel III diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 0,944 dimana masing-masing variabel bernilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 1,059 dimana masing-masing nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah 2023

Gambar I

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari penelitian Pada gambar I diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel IV

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined)	227.182	33	6.884	1.059	.549
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	227.182	32	7.099	1.092	.533
Unstandardized Predicted Value	Within Groups		26.000	4	6.500		
	Total		253.182	37			

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel IV diatas dapat disimpulkan bahwa pada signifikansi diperoleh nilai linearitas sebesar 1.000 nilai ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan linier terhadap variabel kinerja karyawan, dalam hal ini untuk uji linearitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel V

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.660	4.237		3.224	.003		

KEPEMIMPINA N	.215	.079	.323	2.734	.010	.944	1.059
MOTIVASI	.481	.097	.586	4.954	.000	.944	1.059
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN							

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari penelitian analisis regresi pada tabel V diatas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 13.660 + 0,215X_1 + 0,481X_2$. Dari hasil persamaan regresi berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,660 menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 13,660.
- koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) 0,215, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 215 kali.
- koefisien regresi variabel motivasi (X_2) 0,481, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 481 kali.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel VI
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.511	2.690
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI , KEPEMIMPINAN				

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel VI diatas menunjukkan r square memperoleh nilai sebesar 0,537, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Tabel VII
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.660	4.237		3.224	.003		
	KEPEMIMPINAN	.215	.079	.323	2.734	.010	.944	1.059
	MOTIVASI	.481	.097	.586	4.954	.000	.944	1.059

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah 2023

a). Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel VII diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 2,734 > t_{table} 1,688$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reksagriya Antam.

b). Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel 4.16 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 4,954 > t_{table} 1,688$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reksagriya Antam.

Uji f (Uji Simultan)

Tabel VIII
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.213	2	147.106	20.336	.000 ^b
	Residual	253.182	35	7.234		
	Total	547.395	37			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI , KEPEMIMPINAN

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel VIII diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($20.336 > 3,27$) hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah bahwa secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksagriya Antam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,734 > 1,685$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reksagriya Antam.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,954 > 1,685$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Reksagriya Antam.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,336 > 3,24$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah bahwa secara Bersama-sama atau simultan variabel kepemimpinan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksagriya Antam.

Saran

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh pada penelitian yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan maka penelitian akan mencoba mengemukakan beberapa saran, semoga saran ini dapat bermanfaat bagi PT Reksagriya Antam Jakarta Selatan. Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dengan meningkatkan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya keberhasilan kinerja karyawan yang lebih baik. Pemimpin harus lebih memperhatikan dan mendekati diri pada karyawan dalam hal memberikan saran dan nasihat mengenai penyelesaian masalah karyawan dalam bekerja dengan memberikan ilmu yang pimpinan tersebut miliki, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dengan meningkatkan motivasi kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan cara mengefektifkan peran kepemimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan petunjuk, serta evaluasi, berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas ditempat kerja. Kemudian dengan memberikan penghargaan yang didasarkan pada hasil kerja karyawan perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Dalam variabel kinerja Karyawan harus meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan, karyawan perlu meningkatkan lagi inisiatif dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karyawan harus lebih baik dalam fleksibilitas berfikir untuk meningkatkan inisiatif yang akan berpengaruh pada hasil kinerja yang akan dicapai.
4. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini atau melakukan penelitian dengan topik ini, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan wawasan, atau pandangan

yang lebih luas, faktor-faktor lain seperti : rekrutmen dan seleksi, rotasi kerja, kompetensi kerja, pengembangan karir, kedisiplinan, stress kerja dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- Allatif, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas The influence of leadership and motivation on employee performance through loyalty. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 465–472. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11416>
- Aprilia, A., Pongtuluran, Y., & ... (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Kartika Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen*..., 4(1), 47–56. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>
- Baharuddin, A., & Salam, R. (2020). *BAHARUDIN SALAM Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan*. 4(1), 1–10.
- Coulter, S. R. & M. (2016). *Manajemen (Terjemahan Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera)*. Erlangga.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Judge, S. R. & T. (2017). *Perilaku Organisasi (Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait)*. Salemba Empat.
- Listiaty, T., & Marini, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara. *Jurnal Pariwisata Vokasi*, 2(2), 34–46. <https://jurnal.akparnhi.ac.id/jvp/article/view/20>
- Maharani, K. P. (2020). Uji Validitas “Peran Sertifikasi Halal Terhadap Pemilihan Pangan Pada Mahasiswa Muslim DI Surakarta”. *Indonesia Journal of Halal*, 3(1), 74-82.
- Munawar, M. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mustaqim, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 90–105. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.374>
- Northouse, P. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Terjemahan Ati Cahyani)*. PT. Indeks.

- Rahmatullah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa* (Issue 21).
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Togams Semesta Abadi Kota Malang. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, Vol 12, No(8), 1689–1699.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tsauri, S., & Tjahyanti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(1), 61–74.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Zulkarnain, A. A., & Pogo, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Logistik. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 131–139. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/5157/4869>