

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Nuansa Nirwana Jakarta Selatan

Feb Amni Hayati<sup>1\*</sup>, Aldan Dwi Anantha<sup>2</sup>, Uswatun Chasanah<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Dosen01657@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>

Received 19 Mei 2022 | Accepted 25 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket, sedangkan metode analisa data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (1,266) < t_{tabel} (1,672)$  dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,672)$ . Secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} 33,299 > f_{tabel} 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil analisis linier berganda diperoleh  $Y = 12,362 + 0,122X_1 + 0,588X_2$

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the influence between Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT Delta Nuansa Nirwana. The research method used in this study is a quantitative descriptive research method, the sampling method used is a saturated sample of 60 employees. Data collection techniques with questionnaires, while the data analysis methods used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study partially leadership did not affect employee performance with a calculated value  $(1,266) < t_{tabel} (1,672)$  and work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a calculated value  $(4,692) > t_{tabel} (1,672)$ . Simultaneously, leadership and work motivation simultaneously affect employee performance as evidenced by the calculated  $f$  value of  $33.299 > f_{table} 3.16$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Multiple linear analysis results obtained  $Y = 12.362 + 0.122X_1 + 0.588X_2$*

**Keywords:** Leadership; Work Motivation; Employee Performance

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Banyaknya fasilitas kemudahan-kemudahan yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak kepada kegiatan organisasi. Dampak dari perkembangan teknologi informasi yang terjadi memacu organisasi-organisasi untuk tetap eksis serta dapat meningkatkan prestasi yang dijalkannya. Peran teknologi informasi menitikberatkan pada pengaturan sistem informasi, selain itu teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat.

PT. Delta Nuansa Nirwana adalah salah satu perusahaan yang beridiri pada tahun 2009 dan bergerak di bidang jasa pengembangan dan integrasi teknologi informasi & telekomunikasi. Telemarketing adalah salah satu kegiatan atau produk IT yang dipasarkan oleh PT. Delta Nuansa Nirwana. Telemarketing merupakan salah satu kelebihan perusahaan yang memiliki sistem pemasaran produk atau layanan yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan, khususnya dalam bidang perbankan. Sistem telemarke Usahanya untuk memasarkan produk atau layanan yang ditawarkan dan meraih pelanggan sebanyak-banyaknya dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

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. Konsistensi Kinerja Pegawai atau Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu

tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

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.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan terhadap kinerjanya apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana 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.

Fenomena yang menggambarkan kepemimpinan adalah melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan, menyangkut juga tujuan organisasi dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Fahmi (2016:68) "Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan". Sedangkan Menurut Wahyudi (2017:119). "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan".

Dalam ruang lingkup perusahaan kepemimpinan sangat diperlukan, karena kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan produktivitas. Sebuah kepemimpinan yang bagus akan menghasilkan keputusan-keputusan yang baik bagi perusahaan nya dan bagi kinerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan adanya faktor

sumber daya manusia yang menunjang baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan yang dipimpinya.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dan 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.

Situasi kepemimpinan di PT. Delta Nuansa Nirwana menurut Observasi yang penulis lakukan diperoleh hasil bahwa kondisi kepemimpinan masih belum optimal karena Pemimpin saat ini masih kurang dalam Hubungan antara Pemimpin dengan anggota karyawannya sehingga disini proses interaksi masih belum optimal. Lalu juga dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan masih belum terlalu melibatkan karyawan (secara sepihak) padahal karyawanlah yang lebih mengetahui bagaimana yang terjadi di lapangan. Kemampuan komunikasi yang kurang juga dalam seorang pemimpin mengakibatkan anggota karyawan tidak terarah dalam melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut terlihat dengan ketiadaan jaminan kesehatan yang menyebabkan karyawan yang sakit harus menanggung biaya perobatan secara mandiri. Kemudian tidak menyeluruhnya jaminan kecelakaan kerja untuk karyawan, sehingga karyawan merasa keamanan mereka tidak dilindungi oleh perusahaan padahal mereka selalu bersinggungan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis melihat terdapat beberapa hasil data kepemimpinan serta motivasi di dalam operasional perusahaan per tahunnya masih

kurang baik yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Nuansa Nirwana, Jakarta Selatan”.

## **Kajian Teori**

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Adapun Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016:67) adalah sebagai berikut: a) Kualitas Kerja; b) Kuantitas Kerja; c) Tanggung Jawab; d) Kerjasama; dan Inisiatif

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan R.Terry dalam Fahmi (2017:20), yaitu: a) Stabilitas Emosi; b) Hubungan Manusia; c) Motivasi Pribadi; dan d) Kemampuan Komunikasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan instansi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota instansi yang bersangkutan.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: a) Kebutuhan fisiologis; b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; c) Kebutuhan sosial; d) Kebutuhan akan penghargaan; dan e) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yaitu penelitian yang akan mengambil seluruh populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan divisi DNN PT Delta Nuansa Nirwana yang berjumlah 60 Karyawan. penelitian ini menggunakan kriteria sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 sehingga seluruh populasi yaitu 60 karyawan akan menjadi sampel yang diteliti. Teknik Analisa data yang digunakan meliputi: Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

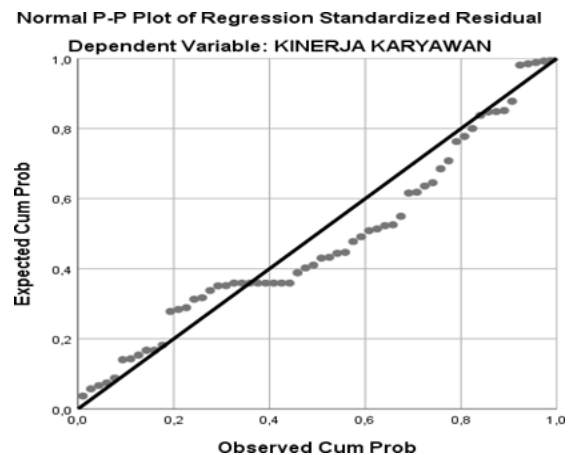
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari

distribusi normal.

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat, adapun alat statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan *software spss 25*, untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut :



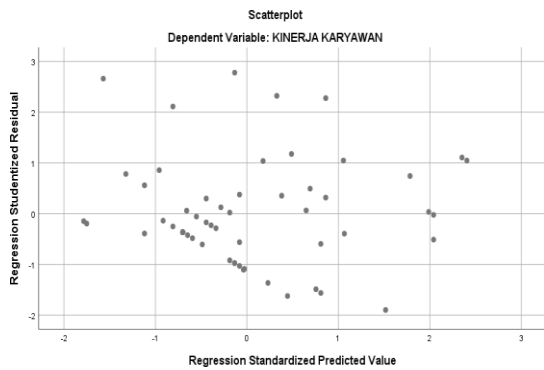
**Gambar 1. Grafik Uji Normalitas**

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat

dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastitas**

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastitas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda, makahasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Dari Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,362	3,703		3,339	,001
Kepemimpinan	,122	,097	,164	1,266	,211
Motivasi Kerja	,588	,125	,607	4,692	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Yang Diolah SPSS, 2021

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficient B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa:  $Y = 12,362 + 0,122 X_1 + 0,588 X_2$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti:  $Y = 12,362$  menyatakan bahwa jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 12,362.  $X_1 = 0,122$  menyatakan jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,122, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja ( $X_2$ ).  $X_2 = 0,588$  menyatakan jika Motivasi kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,588, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai kepemimpinan ( $X_1$ ).

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan) secara parsial atau terpisah.

**Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,362	3,703		3,339	,001
Kepemimpinan	,122	,097	,164	1,266	,211
Motivasi Kerja	,588	,125	,607	4,692	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Yang Diolah SPSS, 2021

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat. Dari pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data variabel X1 yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel Y namun, tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Y. Hal ini disebabkan karena variabel X1 nilai signifikan > 0,05. Selain dengan melihat nilai signifikansinya, pengujian secara

parsial dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,672. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan melihat daftar t tabel dengan  $df = n - 3 = 60 - 3 = 57$  dengan alpha 0,05.

#### Uji Simultan ( Uji F)

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,308	2	154,154	33,299	,000 <sup>b</sup>
	Residual	263,876	57	4,629		
	Total	572,183	59			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung > F tabel yaitu  $33,299 > 3,16$  diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan  $df = n - 3 - 1$  ( $60 - 3 - 1 = 56$ ) pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan

Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat pada tabel bawah ini:

**Tabel 4. Hasil Dari Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,539	,523	2,152

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:

Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana dengan hasil  $t_{hitung} = 1,266$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,672$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dan taraf signifikansi  $0,211 > 0,05$ .

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Nuansa Nirwana berpengaruh dengan hasil  $t_{hitung} = 4,692$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,672$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Delta Nuansa Nirwana dengan

nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  (33,299 > 3,162).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abraham H, Maslow. 2012. *Motivation and Personality* Jakarta : Rajawali Press.
- Andhi Sukma Hanafi (2018). Universitas Syah Kuala Banda Aceh, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, Vol. 02 Tahun 2018.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Azwar, Pengertian Motivasi. Jakarta: Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2014.
- Colquitt, Pengertian Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Elvino Bonaparte, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kertiyasa (2017). Universitas Udayana, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 6. No 11 Tahun 2017.
- Firda Ayuningrum , Feb Amni Hayati , Uswatun Chasanah (2021). Universitas Pamulang, Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021.
- George R.Terry. 2010. *Dasar-dasar Manajemen* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- George R.Terry.2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hamolin, Pengertian Motivasi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2014.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henni Marlinah, Hendri Gunawan (2021). Universitas Pamulang, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Semarak*, Vol.4, No.2, Hal (51-59).
- Imam Fauzi (2012). Universitas Negeri Semarang, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol 1 No 1 Tahun 2012.
- Jelita Caroline Inaray , Olivia S. Nelwan , Victor P.K. Lengkong (2016). Universitas Sam Ratulangi, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE DI MANADO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 No. 02.
- Kartono, Kartini. *Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setyabudi Indartono. 2012. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Yukaprint.
- Singgih Santoso. 2014. "SPSS Statistik Parametrik" Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Elek Media.
- Sudjana. 2014 "Metode Statistika", Edisi Keenam. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarsi, Denok. 2019. Modul Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Suwanto Suwanto (2020). Universitas Pamulang, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 3 No 2 Tahun 2020.
- Suwatno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Umi Rusilowati, Fiftah Ernawati (2016). Universitas Pamulang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementrian Dalam Negeri ). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen ISSN 2356 – 2005.
- Wibowo, Eko, Suparno. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, Pengertian Kinerja. PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Yandra Rivaldo , Sri Langgeng Ratnasari (2020). Universitas Riau Kepulauan, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, VOL. 9, NO. 3, Hal : (505-515).
- Zainal, Veithzal Rivai. Pengertian Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.