

JAMB
(Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis)

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/IAMB>
<https://doi.org/10.5281/zenodo.8003853>

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BONARDO CIPTA UTAMA
PALEMBANG**

**LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. BONARDO CIPTA UTAMA PALEMBANG**

Wydiya¹⁾, Ummi Kalsum²⁾*, Maftuhah Nurrahmi³⁾, Yunita Febriani⁴⁾

1,2,3,4) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: umminipran04@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 62 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik *proportinate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya antara kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama memiliki dampak yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini diharapkan dapat memberi literasi mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan untuk kalangan akademisi dan praktisi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of leadership and work motivation on employee performance. The population of this study are employees of PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency, South Sumatra Province, totaling 62 people. The samples taken in this study amounted to 54 people using a proportional stratified random sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test, t test, and the coefficient of determination. Based on the results of the analysis, it shows that there is a significant positive effect on leadership and work motivation on employee performance. This means that leadership and work motivation both have interrelated impacts in influencing employee performance. Leadership has a significant positive effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency. This research is expected to provide literacy regarding leadership, motivation, and employee performance for academics and practitioners.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

How to Cite: Wydiya., Kalsum, U., & Nurrahmi, M. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 3 (2): 33-43

PENDAHULUAN

Semua perusahaan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pada sebuah organisasi, unsur yang terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia. Tanpa adanya fungsi dari manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Herlina, Rabiulkhri, Wulanda, Adriant, & Romadhon, 2022).

Kinerja karyawan salah satu faktor utama yang bisa memengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka organisasi akan semakin mudah mencapai tujuannya, begitu sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka organisasi akan kesulitan mencapai tujuan (Afandi dan Bahri, 2020).

Suatu keharusan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan bisa tercapai, tentunya tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dan motivasi (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Proses

melaksanakan pekerjaan bisa dilakukan karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Kepemimpinan adalah bentuk strategi atau teori memimpin yang dilakukan oleh orang. Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Wasilon, Moelyati, & Fitantina, 2022).

Motivasi adalah dorongan yang membuat seorang rela mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi (Irwanto, Hendro, & Moelyati, 2021).

PT. Bonardo Cipta Utama berdiri sejak tanggal 5 Juni 2013 merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang Jasa Perencanaan, Pengawasan, maupun Pelaksanaan. Bonardo memiliki arti benar atau jujur, hal ini menjadi landasan yang mendasari prinsip kerja perusahaan. Perusahaan ini tidak hanya memberikan hasil kerja yang terbaik dan berkualitas tetapi juga berusaha untuk menjadi mitra terpercaya bagi pelanggan.

Pada saat wawancara, responden menyampaikan bahwa bahan material sering terlambat masuk, penempatan posisi karyawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, dan ini tentu

berakibat pada efisiensi hasil pekerjaan. Karyawan dituntut bekerja sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga mengakibatkan kurang inisiatif pada karyawan.

Masalah mendasar yang terjadi di perusahaan ini adalah pimpinan perusahaan tidak memberikan keteladanan yang baik, kurangnya komunikasi yang baik pada karyawannya, karyawan merasa tidak ada *feedback* (timbang balik) dalam memberikan pendapat, pimpinan hanya ingin karyawan mendengarkan masukan atau pendapatnya tapi jika karyawan memberikan masukan atau memberikan pendapat tidak ada respon atau tindak lanjut dari pimpinan.

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan pimpinan tidak sesuai dengan harapan karyawan, misalnya pimpinan perusahaan belum bisa melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan dengan baik, selain itu pimpinan tidak tegas memberikan sanksi bagi karyawan yang sering tidak masuk kerja. Serta pimpinan tidak memiliki kepercayaan diri dan inisiatif sebagai pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan masalah serta

meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diterima oleh karyawan kurang baik dikarenakan kurangnya sosialisasi atasan sehingga membuat karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sering terjadinya selisih paham antar karyawan. Hubungan antara karyawan dan atasan tidak harmonis, dan kurangnya rasa aman yang diterima karyawan karena tidak adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya, kurangnya pemberian bonus setelah mencapai suatu target pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Minimnya pengakuan seperti pujian dan saling menghargai yang diberikan atasan kepada karyawan terhadap prestasi yang dicapai karyawan.

Lobeng & Wahono (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Haqiqi, Azmi, Sambuardi, & Rahmadani (2022) mengatakan bahwa hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan seseorang sangat memengaruhi kinerja karyawannya karena pemimpin yang memiliki etos kerja yang tinggi juga akan dibarengi dengan etos

kerja yang tinggi dari karyawan. Pimpinannya rajin tentu akan memotivasi karyawan juga akan rajin bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan, maka didapatkan rumusan masalah adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan parameter untuk menentukan bagaimana usaha mencapai produktivitas tinggi dalam suatu organisasi. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja adalah ukuran mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan (Pinasti & Nurdin, 2022)

Kepemimpinan

Menurut Inaray, Nelwan, & Lengkong (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti. Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi bisa diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang memiliki suatu alasan mendorong kegiatan tersebut. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu umumnya merupakan kebutuhan orang tersebut.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan bisa dilakukan dengan memenuhi kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

METODOLOGI

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta setelah itu ditarik kesimpulannya. Populasi adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 62. Sampel merupakan bagian dari jumlah sampel serta karakteristik populasi yang disajikan oleh populasi tertentu, jadi sampel yang digunakan sebanyak 54 karyawan menggunakan rumus Slovin.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dikuantitatifkan. Asiaty, dkk (2019:69) Skala pengukuran adalah skala likert. Menurut skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji F dan uji t. Menurut Hasan (2015:269) regresi linear berganda adalah dimana variabel terikat (y) dihubungkan atau dijelaskan lebih satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya. Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel. Hipotesis penelitian adalah ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menggunakan SPSS 23 For Windows dengan hasil output sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
1 (Constant)	2.982	1.833	
Kepemimpinan	.386	.142	.387
Motivasi Kerja	.437	.157	.395

Dependent Variable: kinerja karyawan(Y)

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai konstanta sebesar 2,982 menunjukkan bahwa seandainya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja karyawan tetap positif, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tetap 2,982 meski tanpa dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja.

Nilai untuk koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,386 (positif), ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya apabila kepemimpinan tidak baik maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Nilai untuk koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,437 (positif), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan rendah.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja lebih berpengaruh secara dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim, sedangkan kepemimpinan merupakan faktor pendukung yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.

Regression	634,104	2	317,052	29,044	,000 ^b
Residual	556,730	51	10,916		
Total	1190,833	53			

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 29,044. Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) $V1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $V2 = n-k = 54-3 = 51$ (df yang sama seperti pada tabel IV.10). Jadi nilai Ftabel = 3,18. Nilai Fhitung 29,044 > Ftabel 3,18, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,982	1,833			1,627	,110
Kepemimpinan	,386	,142	,387		2,723	,009
Motivasi	,437	,157	,395		2,782	,008

Sumber : Data diolah, 2022

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka : (df) = (54-3) adalah = 51 Jadi nilai ttabel = 1,675. Nilai thitung (2,723) > ttabel (1,675), dengan tingkat sig.t 0,009 > 0,05 (berpengaruh signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Nilai thitung (2,782) > ttabel (1,675), dengan tingkat sig.t 0,008 > 0,05 (berpengaruh signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,532	,514	3,304

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Perhitungan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, diperoleh nilai Adjusted R sebesar 0,514. Artinya variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 51,4%,

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya antara kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama memiliki dampak yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan

kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan. Dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:193) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan Mayasari (2016), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. maka hasil penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi besar dalam membangun kinerja karyawan. Sebagaimana dalam teori menyebutkan bahwa kepemimpinan termasuk kedalam faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi juga sangat penting sebab komunikasi menjadi media interaktif antara pimpinan dan karyawan, dengan demikian apabila komunikasi yang terjalin bersifat buruk, maka informasi yang diterima karyawan akan menjadi kurang relevan, akibatnya apa yang dilaksanakan karyawan menjadi kurang terkoordinir dengan baik. Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan Rachma, Mulyani, & Yuliaty (2020), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu

menuju pencapaian tujuan. Motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar karyawan merasa menjadi bagian dari satu perusahaan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam membangun kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Lobeng & Wahono (2020), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti dan sejalan dengan penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2) : 235 – 246.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. NoerFikri.
- Herlina, T., Rabiulkhri, M., Wulanda, N., Adriant, R., & Romadhon, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3 (1) : 15 – 24.
- Haqiqi, F., Azmi, Sambuardi, R., & Rahmadani, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Karya Karimun. *Jurnal Kemunting*, 3(1), 629-646.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. PT Remaja Rosdakarya.
- Irwanto, Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Propinsi Sumatera Selatan. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 6(1) : 64-75.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459-470.
- Lobeng, H., & Wahono, H. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 197-202.
<https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.42196>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Marjaya, I & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mayasari, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Manajemen Kontruksi Palembang. *Jurnal Kompetitih*, 5, 1-18.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2 (1) : 61 – 78..
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7 (2) : 122 – 129.
- Rachma, S., Mulyani, S. R., & Yuliaty, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radiks Insan Persada. *Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi, Dan Teknik*, 2(November), 107-115.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S, L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*. 9(3), 505-515.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wasilon, Moelyati, T. A., & Fitantina. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7 (1) : 42 – 50.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.