

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA CIPTA CAHAYA

Sutrisno¹
Sri Rahayu Murdaningsih²
Yuli Setyawati Dwi Wahyu Utami³
Siti Masyita⁴
Siti Nur Qalbi⁵
Vera Firdaus⁶ (Korespondensi)

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Sutris11@umsida.ac.id¹
srihayumurdaningsih80@gmail.com²
yulizaky@yahoo.com³
siti29masyita@gmail.com⁴
sitinurqalby123@gmail.com⁵
verafirdaus@umsida.ac.id⁶

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Cipta Cahaya. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada PT. Citra Cipta Cahaya sebanyak 100 responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi, Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Motivasi, Motivasi memediasi Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi memediasi Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Manajemen SDM, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and human resource management in the organization on employee motivation and performance case study on employees of PT Citra Cipta Cahaya. The population and sample of this study were employees of PT Citra Cipta Cahaya as many as 100 respondents. The type of data used in this study is primary data. Data collection methods using questionnaires and processed using Partial Least Square (PLS) analysis tools. The results showed that leadership influence has a positive effect on employee performance, human resource management has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, leadership

influence has a positive effect on motivation, human resource management has a positive effect on motivation, motivation mediates leadership influence on employee performance, motivation mediates human resource management on employee performance.

Keywords : *Leadership, HR Management, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada era modernisasi ini yang menyebabkan banyak sekali perubahan dalam taraf hidup masyarakat yang membuat meningkatnya minat bisnis dalam lingkup masyarakat yang membuat semakin banyak bisnis yang dijalankan maka kemungkinan kegagalan dalam bersaing juga akan semakin meningkat. Kegagalan dalam berbisnis seringkali terjadi akibat kegagalan pelaku usaha yang gagal dalam beradaptasi pada perubahan yang terjadi serta kurangnya kinerja karyawan pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan di dalam suatu organisasi karena produktivitas organisasi tergantung pada seberapa produktif sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Begitu pula halnya kinerja karyawan yang dialami pada PT. Citra Cipta Cahaya berdiri pada tahun 2013, yang berlokasi di kawasan Sidoarjo merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang industri yang menerima jasa kontraktor umum yang beralamatkan di Jl Deltasari Indah Blok U No.4 Waru, Sidoarjo Jawa Timur.

Menurut Anjani (2019) implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi dan kepentingan maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian yang ekstra terhadap karyawan sebagai aset terpenting dalam suatu perusahaan. Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga tidak terlepas dari adanya motivasi, karena itu motivasi adalah hal yang paling penting bagi setiap organisasi publik atau sektor swasta. Semua organisasi menemukan masalah motivasi baik mereka berada di sektor publik maupun swasta. Menurut Fariana et al., (2017), karena jika karyawan kekurangan motivasi dalam bekerja menyebabkan menurunnya kompetensi kinerja karyawan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan .Sri Langgeng Ratnasari et al., (2020).

Pengaruh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi tumpuan utama dalam pencapaian tujuan serta visi misi suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dari banyak pemangku kepentingan dalam organisasi dapat membantu dalam menyelaraskan tujuan perusahaan mereka dan mencegah terjadinya konflik Menurut Tanujaya & Tansil (2018). Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Menurut Siti Nur Aisah (2020) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik. Seorang pimpinan yang mampu mengorganisasikan sumber daya nya yang tepat guna dapat mempengaruhi citra perusahaan di masyarakat luas. Menurut Johnathan, (2017) kepemimpinan memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya, dan

membawa setia bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.

Sebagai pemangku kepentingan internal dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia juga penting untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Manajemen sumber daya manusia memainkan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan, memastikan bahwa sumber daya manusia menciptakan karyawan yang kompeten dan produktif. Menurut Niswah et al. (2008) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian proses yang dimulai dari sumber-sumber daya yang diperlukan secara tepat, personel yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain proses rekrutmen dan seleksi., selain itu menurut Sari (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Kompetensi dan kreativitas sumber daya manusia juga menjadi pertimbangan matang dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia memberikan pelatihan ataupun pengembangan seperti peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Kegiatan tersebut dapat menjadi investasi berkelanjutan dalam sumber daya manusia yang dikhususkan untuk suatu perusahaan agar karyawan yang dimiliki memiliki nilai lebih dan berbeda dari karyawan perusahaan lain (Reyhan Mahsa Pratama & Lestari, 2021).

Motivasi karyawan merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian, kurangnya motivasi dalam proses kinerja mengurangi produktivitas karyawan. Menurut Meisya Aziti (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pemberian motivasi kepada karyawan. Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Menurut Olivia Theodora (2015). Karyawan yang termotivasi dengan baik akan produktif, yang akan memberikan umpan balik positif bagi perusahaan. Menurut Risqi et al. (2016) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Citra Cipta Cahaya. Selanjutnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai sebagai sarana untuk menunjukkan dedikasi terhadap kinerja yang prima.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah faktor penentu keberhasilan organisasi menggapai tujuannya. Kepemimpinan ialah proses seseorang memberi pengaruh bawahannya guna menjalankan tugas bersama, dengan mengerahkan kemampuannya guna memelihara nilai serta moral dalam usaha menggapai tujuan menurut (Hasan Muzaki, 2020). Demikian juga menurut D. S. Harahap & Khair (2020) menyatakan

kepemimpinan yakni kemampuan memengaruhi konstruktif orang lain guna berkolaborasi menggapai tujuan program. Lebih lanjut masalah tersebut. Selanjutnya menurut Lina (2014) menyatakan kepemimpinan ialah cara memengaruhi perilaku bawahan supaya bekerja sama serta produktif guna menggapai tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Rompas Goverd Adler Clinton dan Tewal Bernhard (2018) diantaranya adalah:

- a) Gaya Kepemimpinan Partisipasi
- b) Gaya Kepemimpinan Instruksi
- c) Gaya Kepemimpinan Konsultasi
- d) Gaya Kepemimpinan Delegasi

Adapun indikator kepemimpinan menurut Rizki Melawati Siregar dan Sri Indarti (2020) adalah:

- a) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian” tujuan.
- b) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan”contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para”pegawai agar tidak terlalu royal.
- c) Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para”bawahannya hendak bersifat objektif.
- d) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- e) Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- f) Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian”perintah kepada karyawan.
- g) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan”kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
- h) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap”tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah aset penting dengan kemampuan pengembangan yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan. Sumber daya manusia ialah penggerak utama organisasi perusahaan, dan sumber daya manusia wajib dikelola optimal serta mendapat perhatian serta hal yang lebih. Disamping itu, perusahaan wajib punya sumber daya manusia yang matang, keterampilan, loyalitas terhadap perusahaan dan semangat menggapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tak mampu merespon hal tersebut sehingga terjadi keterlambatan yang mempengaruhi kelangsungan kegiatan didalam perusahaan. Menurut Farisi et al. (2020) dan Nur et al. (2021) manajemen sumber daya manusia ialah rangkaian kegiatan organisasi dengan tujuan menarik, mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja secara efektif. Menurut Pabalik et al. (2019) manajemen sumber daya manusia ialah investasi yang penting untuk sebuah organisasi sebab walaupun proses organisasi di dorong oleh peralatan canggih, standar kinerja sebuah organisasi akan bergantung seberapa baik sumber daya manusia yang ada. Mengelola serta memanfaatkan secara maksimal

seluruh potensi organisasi. Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Fuad N. (2017) adalah sebagai berikut :

- a) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
- b) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- c) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- d) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- e) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Motivasi

Motivasi yaitu sebuah proses yang mencerminkan intensitas, arah, serta ketekunan individu guna menggapai tujuannya. Motivasi ialah proses memberi pengaruh seseorang guna melaksanakan apa yang kita inginkan, termasuk dorongan eksternal serta internal, sehingga seseorang mau melakukan sesuatu (Saragih & Simarmata, 2019). Motivasi ialah seperangkat lingkungan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu terlibat diaktivitas terkait pekerjaan tertentu. Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) mendefinisikan motivasi ialah proses yang membantu menentukan intensitas, arah serta ketekunan usaha individu guna menggapai tujuan. Menurut Tirtayasa (2019) mengatakan motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi memiliki beberapa indikator (Olivia Theodora, 2015) dibawah ini:

- a) Penghargaan, bagaimana pemimpin memberi mereka apresiasi dan pengakuan kompetensi karyawan yang terlibat dalam kegiatan mematuhi standar operasional perusahaan.
- b) Kebutuhan fisiologis atau fisik, suatu bentuk motivasi karyawan yang ditawarkan upah yang layak.
- c) Bersosialisasi atau Sosial, berinteraksi dengan rekan kerja dengan membangun hubungan kerja yang harmoni membuat semua aktivitas kerja berjalan lancar dengan komunikasi yang baik.
- d) Aktualisasi diri, kompetensi pegawai dalam melepaskan potensi penuh mereka dalam melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan.
- e) Keamanan, menyediakan fasilitas keamanan dan jansostek serta jaminan kerja lainnya (K3), asuransi kesehatan, peralatan medis dan keamanan serta dana pensiun.

Kinerja Karyawan

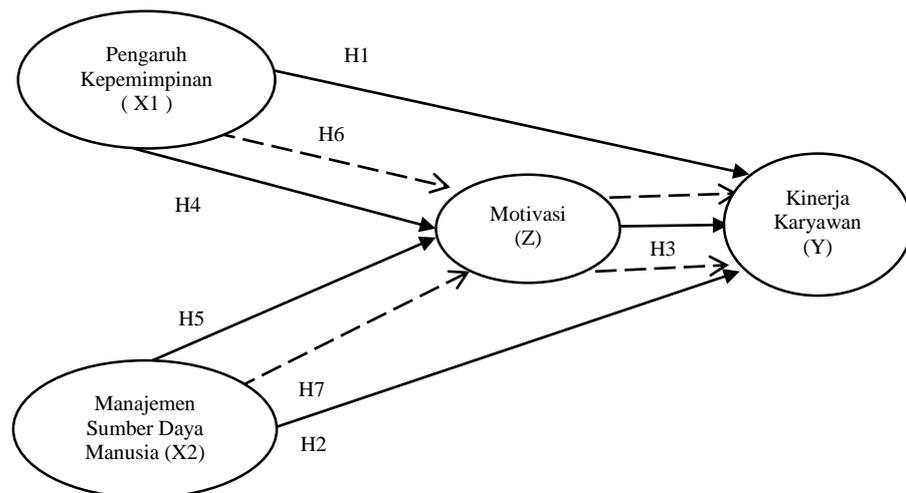
Kinerja umumnya diartikan kesuksesan seseorang menjalankan sebuah pekerjaan. Menurut Tirtayasa (2019) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi 2 faktor, pertama adalah faktor dari pekerjaan, yang mendapat pengaruh kemampuan pekerja. Kedua faktor dari organisasi dipengaruhi oleh setidaknya tiga faktor yaitu bagaimana pemimpin memberdayakan karyawan, bagaimana mereka (pemimpin/organisasi) memberi penghargaan kepada karyawan, serta bagaimana mereka (pemimpin/organisasi) mendorong serta

memantu meningkatkan kemampuan kinerja karyawan, seperti lewat pembinaan serta konseling menurut (Hasan Muzaki, 2020). Dinilai dan diukur menurut Halim & Andreani (2017) kinerja karyawan dapat dicapai dengan menggunakan beberapa indikator yaitu :

- a) **Kualitas**
Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan prosedur tertentu berdasarkan hasil pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang berkinerja baik akan menghasilkan barang dan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi; di sisi lain, jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas buruk, kinerja mereka juga akan menurun.
- b) **Kuantitas**
Jumlah atau *quantity* adalah apa yang dibuat atau diproduksi dan dapat ditampilkan dalam unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan sejumlah individu. Korporasi mengantisipasi bahwa personelnya akan memenuhi atau melampaui jumlah tujuan yang ditentukan.
- c) **Waktu**
Jenis pekerjaan tertentu memiliki tenggat waktu yang harus dipenuhi, yang menyiratkan ada batasan waktu minimum dan maksimum. Semakin cepat sebuah proyek selesai dalam jenis pekerjaan tertentu, semakin baik.
- d) **Penekanan Biaya**
Sebuah perusahaan telah menganggarkan untuk setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya harga yang harus dibayar adalah dianggarkan sebagai referensi atau acuan jadi, tidak ada akan ada anggaran yang berlebihan.
- e) **Pengawasan**
Setiap operasi perusahaan memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa peraturan yang ditetapkan dipatuhi. Pengawasan diperlukan untuk melacak tindakan personel perusahaan sehingga dapat dicapai hasil yang baik.
- f) **Hubungan Antar Karyawan**
Karyawan yang dapat menumbuhkan emosi saling menghargai, memiliki tujuan yang sangat baik, dan berkolaborasi dengan baik. Sehingga dihasilkan aktivitas atau aktivitas kerja yang lebih baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah adanya pengaruh dari kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening yang mana variabel independen terdiri dari X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang diuji terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) dan variabel intervening Z (Motivasi). Dari penelitian terdahulu dan kajian teoritis diatas dapat diambil kerangka konsepnya dalam diagram berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Literatur dan Teori dikembangkan penulis (2024)

Hipotesis Penelitian

H1 : Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H4 : Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi.

H5 : Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap Motivasi.

H6 : Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh Motivasi.

H7 : Pengaruh Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penulis berperan sebagai instrumen penelitian dalam teknik kuantitatif ini, dan analisis dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian hingga analisis data. Mencari data berupa angka-angka atau bahan kualitatif yang diberi nomor disebut penelitian kuantitatif. Menurut Umami et al. (2019) pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis yang disertai dengan studi empiris jurnal sebelumnya sebagai pelengkap untuk mendukung kesimpulan secara matematis atau statistik. Penggunaan pendekatan kuantitatif memungkinkan untuk melakukan penelitian secara sistematis dan memanfaatkan sejumlah besar ukuran sampel untuk secara efektif mengambil sampel populasi sasaran. Karena itu, temuan penelitian ini cukup definitif untuk kelompok orang yang berpartisipasi di dalamnya.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang berurutan demikian rupa, sehingga akan memperoleh memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian menurut Meivira et al. (2022)

Desain penelitian di buat untuk menjadikan peneliti mampu menjawab pertanyaan peneliti dengan sevalid, seobyektif, secepat, dan sehemat mungkin Desain penelitian merupakan paradigma untuk pendekatan analisis data. Selain itu, desain penelitian memandu pemilihan sampel. Penelitiannya menurut Hardani J. (2017). Setelah penulis mengenali variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah kepemimpinan yang diberi notasi huruf (X1), Manajemen Sumber Daya Manusia (X2) sebagai variabel bebas. Motivasi sebagai variable mediasi dinotasikan huruf Z. Sedangkan variabel yang kedua adalah Kinerja Karyawan yang diposisikan sebagai variabel terikat atau dependen variabel yang konvensionalnya diberi notasi huruf (Y).

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Alasannya adalah dalam melaksanakan tindakan kepada objek penelitian, maka diutamakan penjelasan secara mendetail tentang kepemimpinan, MSDM dan Motivasi yang dijadikan alat untuk mengukur kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Citra Cipta Cahaya Jl.Deltasari Indah Blok U No.4 Waru Sidoarjo Jawa Timur.

Populasi dan Sempel

a. Populasi

Menurut Arjuna Pipian Harahap et al., (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan keudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Citra Cipta Cahaya

b. Sempel

Menurut Arjuna Pipian Harahap et al., (2020) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Populasi dari penelitian 100, maka semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Melalui perhitungan Malhotra ini maka diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan yaitu sebanyak 100 responden

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis lebih menekankan pada data kuantitatif dari pada data kualitatif, yang merupakan dua bentuk data yang umumnya ada. Data dalam Angka Data atau informasi yang dikumpulkan dalam bentuk angka disebut sebagai data kuantitatif. Data kuantitatif dapat ditangani dalam bentuk numerik ini menggunakan rumus matematika atau sebagai alternatif dapat diperiksa menggunakan sistem statistik.

b. Sumber Data

Sumber Data Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti khusus untuk mengatasi masalah yang sedang dipertimbangkan. Peneliti mengumpulkan informasi langsung dari sumber utama atau lokasi proyek studi.
- 2) Data sekunder yaitu informasi yang dikumpulkan untuk tujuan selain mengatasi masalah yang dihadapi. Informasi ini mudah diakses. Literatur, makalah, jurnal, dan situs web di internet yang terkait dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber data sekunder.

Selain data utama, data sekunder juga digunakan oleh peneliti. Data sekunder berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, makalah, dan situs web yang relevan dengan proyek penelitian.

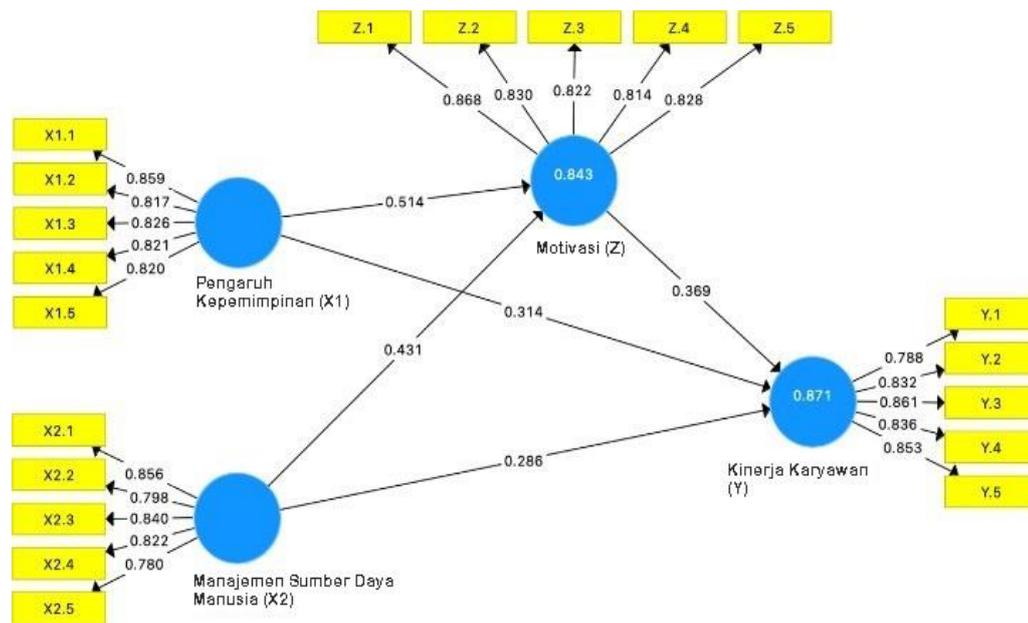
Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat dengan menggunakan format skala *likert* dengan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala *interval*. Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan menemukan pola yang kompleks dengan persyaratan data yang tidak terlalu ketat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Software SmartPLS. Keuntungan menggunakan bagian kuadrat terkecil adalah jumlah sampel yang diperlukan untuk analisis relatif kecil, SmartPLS dapat menguji model SEM dengan bentuk skala yang berbeda seperti skala, Likert dan model skala lainnya. Analisis PLS-SEM meliputi dua model yaitu outer model dan inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Data

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas dan reliabilitas. Skema model program PLS yang diujikan dalam outer model ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Data yang diolah dengan Partial Least Square (2024)

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergen validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai *AVE (Average Variance Extracted)* > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas *convergent*. Nilai *AVE* dari masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Pengaruh kepemimpinan (X1)	0.621	Valid
Manajemen sumber daya manusia (X2)	0.636	Valid
Motivasi (Z)	0,652	Valid
Kinerja karyawan (Y)	0.667	Valid

Sumber :Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Berdasarkan Tabel 1, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *AVE* yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk Pengaruh kepemimpinan sebesar 0.621, Manajemen sumber daya manusia 0.636, Motivasi 0.652, dan Kinerja karyawan sebesar 0.667. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai cross

loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* masing-masing indikator disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Cross Loading

Indikator	Pengaruh kepemimpinan (X1)	Manajemen sumber daya manusia (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Motivasi (Z)
X1.1	0,859	0,772	0,771	0,761
X1.2	0,817	0,722	0,731	0,718
X1.3	0,826	0,732	0,728	0,774
X1.4	0,821	0,756	0,772	0,769
X1.5	0,820	0,700	0,720	0,690
X2.1	0,759	0,856	0,756	0,743
X2.2	0,701	0,798	0,706	0,675
X2.3	0,737	0,840	0,723	0,727
X2.4	0,716	0,822	0,740	0,722
X2.5	0,728	0,780	0,730	0,767
Y.1	0,710	0,724	0,788	0,692
Y.2	0,743	0,726	0,832	0,746
Y.3	0,751	0,744	0,861	0,789
Y.4	0,763	0,759	0,836	0,762
Y.5	0,781	0,769	0,853	0,780
Z.1	0,775	0,775	0,773	0,868
Z.2	0,755	0,736	0,768	0,830
Z.3	0,744	0,750	0,718	0,822
Z.4	0,725	0,733	0,764	0,814
Z.5	0,734	0,700	0,739	0,828

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Berdasarkan sajian data Tabel 2, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. *Composite reliability* adalah keandalan pengukuran konstruk merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Pengaruh kepemimpinan (X1)	0.916
Manajemen sumber daya manusia (X2)	0.911
Motivasi (Z)	0.919
Kinerja karyawan (Y)	0.920

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

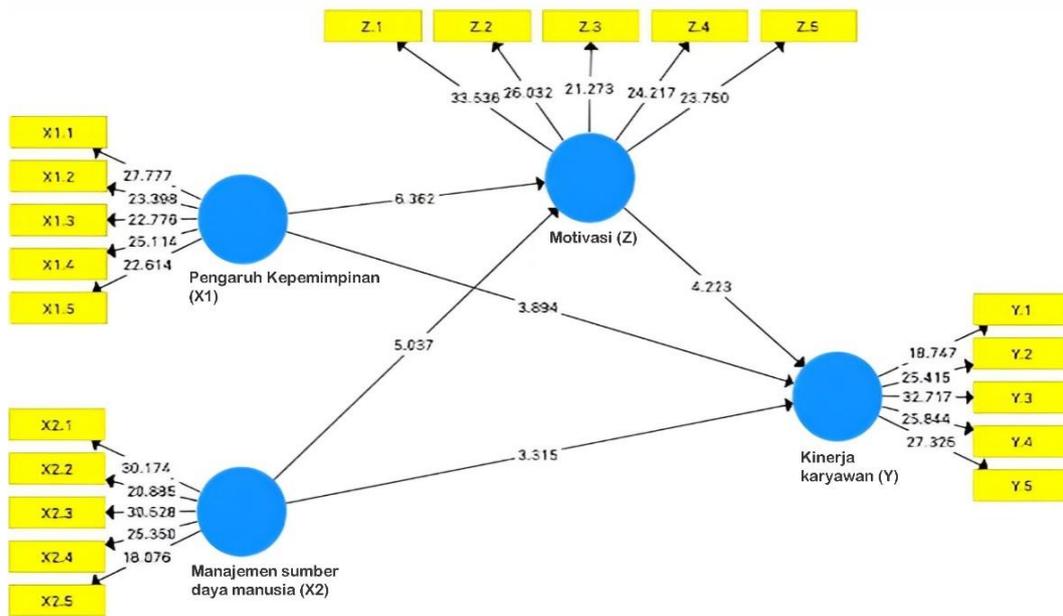
Dari Tabel 3, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Untuk nilai Pengaruh kepemimpinan sebesar 0.916, Manajemen sumber daya manusia sebesar 0.911, Motivasi sebesar 0.919, dan Kinerja karyawan sebesar 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memilikitingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas yang kedua adalah *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator variabel psikometrik. Nilai konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0.60. Nilai *CronbachsAlpha* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Pengaruh kepemimpinan (X1)	0.886
Manajemen sumber daya manusia (X2)	0.878
Motivasi (Z)	0.889
Kinerja karyawan (Y)	0.891

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai cronbach alpha telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai *Inner model* digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R- square), *Goodness of Fit (Gof)*, dan koefisien path. Selanjutnya *inner model* ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Uji Determinasi

Nilai R^2 atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah. Nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,871	0,867
<i>Motivasi</i>	0,843	0,840

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Berdasarkan Tabel 5, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable kepemimpinan dan Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,871 atau 87,1% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Kemudian *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Pengaruh kepemimpinan dan Manajemen sumber daya manusia terhadap Motivasi yaitu dengan nilai 0.843 atau 84,3% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Selanjutnya hasil path coefisien disajikan pada Tabel 6.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pengaruh kepemimpinan (X1) -> Kinerja karyawan (Y)	H1	0,314	3,894	0,000	Positif Signifikan
Manajemen sumber daya manusia (X2) -> Kinerja karyawan (Y)	H2	0,286	3,315	0,001	Positif Signifikan
Motivasi (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	H3	0,369	4,223	0,000	Positif Signifikan
Pengaruh kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Z)	H4	0,514	6,362	0,000	Positif Signifikan
Manajemen sumber daya manusia (X2) -> Motivasi (Z)	H5	0,431	5,037	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Hasil pertama menguji kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 3,894 dengan besar pengaruh sebesar 0,314 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 3,315 dengan besar pengaruh sebesar 0,286 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menguji Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 4,223 dengan besar pengaruh sebesar 0,369 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat menguji kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 6,362 dengan besar pengaruh sebesar 0,514 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hipotesis kelima menguji Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 5,037 dengan besar pengaruh sebesar 0,431 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Selanjutnya indirect effect disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Indirect Effect

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pengaruh kepemimpinan---> Motivasi ---> Kinerja karyawan	0,189	3,510	0,000	Positif Signifikan
Manajemen SDM Motivasi ---> Kinerja karyawan	0,159	3,280	0,001	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah dengan Partial Least Square (2024)

Hasil dari tersebut adalah hipotesis ke enam menguji Motivasi memediasi hubungan antara Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja bisnis. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t- statistic* sebesar 3,510 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan bisa di mediasi oleh Motivasi.

Hipotesis ke tujuh menguji Motivasi memediasi hubungan antara Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t- statistic store atmosphere* sebesar 3,280 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.001 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan bisa di mediasi oleh Motivasi.

Hasil analisis menunjukkan Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t- statistic sebesar* 3,894 dengan besar pengaruh sebesar 0,314 dan nilai *p- value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t- statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, Hal ini menjelaskan bahwa *Pengaruh* kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam mengarahkan dan mengambil keputusan strategis, membentuk visi dan arah, membangun budaya organisasi. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai *t- statistic sebesar* 3,315 dengan besar pengaruh sebesar 0,286 dan nilai *p- value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t- statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. MSDM penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis. Dengan menerapkan praktik MSDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang termotivasi, produktif, dan berkomitmen.. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai *t-statistic sebesar* 4,223 dengan besar pengaruh sebesar 0,369 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa *Motivasi* sangat diperlukan karena penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawannya. Dengan memberikan benefit yang kompetitif, menawarkan peluang pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan pengakuan atas kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah *Motivasi* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi* Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 6,362 dengan besar pengaruh sebesar 0,514 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa adanya Pengaruh kepemimpinan yang baik, Pemimpin yang baik memainkan peran penting dalam memotivasi bawahannya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi*. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah *Pengaruh kepemimpinan* berpengaruh terhadap *Motivasi*. Hasil analisis menunjukkan Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi*. Nilai *t-statistic sebesar* 5,037 dengan besar pengaruh sebesar 0,431 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif adalah investasi penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan karyawan, kepatuhan hukum, dan citra perusahaan. Dengan menerapkan praktik MSDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang termotivasi, produktif, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi*. Selain itu Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Motivasi*. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap *Motivasi*. Hasil analisis menunjukkan *Motivasi* memediasi hubungan antara Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Nilai *t-statistic* sebesar 3,510 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.000 yang artinya <0.05. Hasil ini menunjukkan Pengaruh kepemimpinan atau lebih sering kita sebut pemimpin yang inspiratif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan mereka, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi dapat memediasi hubungan antara Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menjawab rumusan masalah apakah Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan *Motivasi* sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan *Motivasi* memediasi hubungan antara

Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan. Nilai *t-statistic store atmosphere* sebesar 2,407 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.016 yang artinya <0.05 . Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sendiri diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan Motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau kemauan untuk melakukan tindakan tertentu. Dorongan ini dapat berasal dari kebutuhan internal, seperti kebutuhan untuk mencapai tujuan. *Motivasi* dapat memediasi hubungan antara Manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menjawab rumusan masalah apakah Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan *Motivasi* sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
5. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi.
7. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti karena penelitian ini hanya melibatkan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan, Manajemen sumber daya manusia dan satu variabel mediasi yaitu motivasi serta satu variabel tak bebas yaitu kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Fariana, Musnadi, S., & Abd. Majid, M. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(3), 52–64.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (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.
- Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.
- Hasan Muzaki. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja)*. 3(1), 20–32.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Harahap, arjuna pipian, Siregar, F., Aligami, A., & Nurhaini. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan Kompetensi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(2), 175–184.
- Johnathan, H. M. (2017). Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Pada Pt Perusahaan Cat. *Agora*, 5(9), 1689–1699.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management*, II(9), 71–82.
- Meivira, A., Made, N., Ratnata, A., & Puspitasari, C. E. (2022). *Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penggunaan dan Penyimpanan Antibiotika di Kecamatan Ampenan*. 4, 10–18.
- Niswah, F., Ap, S., & Ap, M. (2008). *Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Akademik , Kemahasiswaan , Citra Karina Abstrak*. 4, 1–15.
- Nur, M. M. F., Mane, A. A., & Nur, I. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 7(001), 225–236
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2.
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal*

- Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 99. <https://doi.org/10.33506/jn.v5i1.903>
- Reyhan Mahsa Pratama, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 1(1), 22–26. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa* 2016, 1–8. http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/78345/HIDAYAH_BABUR_RISQI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Rizki Melawati Siregar, Sri Indarti, Y. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara v sei galuh. *XII(3)*, 547–571.
- Sri Langgeng Ratnasari, D., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). Karakteristik Individu, A., Kerja, L., Organisasi, I., Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2(0411). <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Sari, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. *Sosialita: Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 1–13.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Tanujaya, A., & Tansil, T. O. (2018). *Model Gaya Kepemimpinan*.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Umami, R., Rizal, A., & Sumartik, S. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kedai Warsu Coffe Cafe. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 250. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.630>