

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE (BAF) DI PALU

Moh. Arafah¹, Ni Made Sandriana Putri²

¹Universitas Abdul Aziz Lamadjido, Email: rafaraf955@gmail.com

²Universitas Abdul Aziz Lamadjido, Email: sandrianaputry@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence leadership and work motivation have on employee performance, either simultaneously or partially. The data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bussan Auto Finance (BAF) in Palu City. Partially, leadership obtains a significant value for the influence of X1 on Y, which is $0.004 < 0.05$ and $t_{count} 3.011 > t_{table} 2.00758$, so it can be concluded that H1 is accepted, which means there is an influence of X1 on Y. and the variable Work Motivation obtained a significant value for the effect of X2 on Y which is $0.005 < 0.05$ and the t_{count} value is $2.921 > 2.00758$, so it can be concluded that H2 is accepted, which means that there is an effect of X2 on Y.

Keyword: Leadership, Work Motivation, and Employee Performance

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi agar mencapai produktivitas dan tujuannya maka memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada kerja sama antara pimpinan dan karyawannya.

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan, karena seluruh kegiatan diperusahaan dijalankan oleh karyawan. Apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, akan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan.

Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal dan efisien sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba ada, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan dan memotivasi karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut observasi peneliti terhadap Hasil wawancara bersama salah satu karyawan bernama Niluh Karyadi yang memiliki posisi bagian *Staff Administrasi* mengatakan bahwa kepemimpinan saat ini bisa dikatakan kurang mampu dalam hal memimpin karyawan dan perusahaan. Dapat dikatakan pemimpin yang sekarang berbeda dengan pemimpin yang sebelumnya, pemimpin yang sebelumnya adalah pemimpin

yang dapat membuat karyawan senang dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya pemimpin yang sekarang kurang berperan untuk karyawannya dan bersifat otoriter dalam hal memimpin. Selain kepemimpinan, kurangnya motivasi kerja juga terjadi di PT. Bussan Auto Finance (BAF) di Kota palu. Berdasarkan hasil yang di dapat dari wawancara salah satu orang karyawan mengatakan, kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan berupa pelatihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk meningkatkan pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Maka dari itu motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan, karena seluruh kegiatan diperusahaan dijalankan oleh karyawan. Apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, akan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan. Walaupun karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja perusahaan, nyatanya masih banyak ditemui fenomena yang terjadi pada PT. Bussan Auto Finance Palu tentang masalah kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu orang karyawan, berupa kinerja karyawan yang tidak optimal yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan, jam masuk karyawan sering tidak tepat waktu, karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan ada beberapa karyawan yang mangkir dari jam kerja. Yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran seorang pemimpin dalam mendukung pekerjaan karyawannya. Seorang pemimpin seharusnya berupaya memberikan dukungan penuh terhadap karyawannya agar lebih dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, motivasi kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja

karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Palu”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu?
2. Apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu?

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2. Kepemimpinan

Konsep “pemimpin” berasal dari kata asing “leader” dan “kepemimpinan” dari “leadership”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil didunia, dan

kepastian dengan hasil yang hanya positif jika seseorang mengetahui apa yang diinginkan. Kouzen mengatakan bahwa pemimpin adalah pioner sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. Kartono menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seseorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih

tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut Veitzhal Rivai kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian ini akan mengetahui hubungan antaradua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu, penelitian yang digunakan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari :
 - a. Observasi (*Observation*), yaitu pengamatan dari peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti.
 - b. Kuesioner (*Quesionnaire*), yaitu cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis tentang objek untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dari responden penelitian. Kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala likert.
 - c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Yaitu data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) di Palu, Jln. Soekarno Hatta, Talise, Mantikulore, Kota Palu Sulawesi Tengah. Penelitian ini membutuhkan waktu selama tiga bulan dari bulan Desember sampai dengan bulan Februari 2023.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun jumlah populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 109 karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) di Kota Palu Sulawesi Tengah.

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Palu

No.	Unit Jabatan	Jumlah
1	Oprasional	16
2	Pemasaran	32
3	Keuangan	61
	Jumlah Total	109

2. Sampel

Tabel 2
Sampel Penelitian

No.	Unit Jabatan	Jumlah Karyawan	Sampel	Jumlah
1	Oprasional	16	$\frac{16}{109} \times 54 = 7,92$	8
2	Pemasaran	32	$\frac{32}{109} \times 54 = 15,85$	16
3	Keuangan	61	$\frac{61}{109} \times 54 = 30,22$	30
	Jumlah	109	53,99	54

Jadi berdasarkan dari data diatas dapat diambil kesimpulan dari setiap masing-masing unit jabatan, diambil beberapa sampel yang jumlahnya berbeda pada setiap bagian dan total jumlah keseluruhan sampel yaitu 54 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampelacak sederhana (*Random Sampling*). Dari 54 karyawan yang dijadikan sampel, digunakan metode penarikan sampel

secara sistematis Dimana teknik penentuan sampel berdasarkan nomor urut karyawan dibagi menjadi beberapa bagian yang di dalamnya termasuk bagian operasional, pemasaran dan keuangan. Dari sampel tersebut akan diambil nama karyawan dengan menggunakan teknik penarikan sampel nomor urut genap untuk setiap bagian. Cara ini tentu saja digunakan semata-mata untuk lebih mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda Digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini mencoba mengeksplorasi sejauh mana dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil analisa regresi linear berganda berdasarkan hasil output yang diperoleh dengan memakai program computer SPSS.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja Karyawan (Y)			
Variabel	Beta	t-hit	Sig.t
(Constant)	10.490	1.442	.155
Kepemimpinan	.396	3.011	.004
Motivasi Kerja	.405	2.921	.005
n = 54			
Konstanta = 10.490			
Koefisien Korelasi (R) = 0.500			
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.480			
F-Statistik = 25.465			
Sig.F = 0,000			

Berdasarkan perhitungan diatas dengan menggunakan pengolahan data program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), maka hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,490 + 0,396X_1 + 0,405X_2$$

Hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan yaitu :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 10,490 yang berarti bahwa jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai (0), maka kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) tetap.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,396 yang berarti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396 (39,6 %).
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,405 yang berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,405 (40,5 %).

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F dalam analisis berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau serempak (simultan) berpengaruh signifikan

terhadap variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) yaitu berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) begitupun sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	647.219	2	323.609	25.465	.000 ^a
Residual	648.115	51	12.708		
Total	1295.333	53			

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 25,465 > F_{tabel} 3,18$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

PEMBAHASAN

Gambaran Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF), adanya Kepemimpinan yang kuat dan Motivasi Kerja yang berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF), terbukti dari aspek performance, yaitu : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan berkerjasama.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu

Hasil analisis yang mengenai hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu menunjukkan kalau Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF). Perihal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $<$ taraf ketidakpercayaan 5%. Akibatnya angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Johannes (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Manado”. Dengan hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu

Hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu. Menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance, dengan kata lain nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $<$ 5% untuk ketidakpercayaan. Berdasarkan temuan tersebut, Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kepemimpinan (X_1). Hasil penelitian ini didukung oleh Imam Fauzi (2011) dengan

judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus”. Dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu

Hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu. Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu, dengan kata lain nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh Setiawan (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja PT. Asri Motor Cabang Jenggolo” yang memiliki hasil penelitian, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asri Motor. Dengan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data diatas, maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di

Kota Palu.

3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF) Di Kota Palu.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang disajikan diatas, saran nya yaitu:

1. Berdasarkan variabel Kepemimpinan pada pernyataan yang ke 15, tentang ketegasan kepemimpinan dengan jumlah nilai mean 4,17, nilai mean tersebut menjadi nilai yang paling rendah dari semua pernyataan yang ada maka, Sebaiknya sebagai seorang pemimpin harus tegas dalam menghadapi ketidakpastian, karena hal tersebut sangat penting bagi seorang pemimpin.
2. Berdasarkan variabel Motivasi Kerja pada pernyataan yang ke 6, tentang kelengkapan fasilitas dengan jumlah nilai mean 4,11, nilai mean tersebut menjadi nilai paling rendah dari semua pernyataan yang ada maka Sebaiknya dalam sebuah perusahaan, fasilitas yang diberikan perusahaan harus memadai atau lengkap agar karyawan merasa puas dan senang karena memiliki fasilitas yang lengkap supaya karyawan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya.
3. Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan pada pernyataan yang ke 11, tentang terlambat masuk kerja dengan jumlah nilai mean 4,15, nilai mean tersebut menjadi nilai paling rendah dari semua pernyataan yang ada maka, Dari hasil penelitian, masih banyak karyawan yang masih terlambat masuk kerja. Hal ini dapat diperbaiki dengan selalu mengkomunikasikan kebijakan dan peraturan di perusahaan kepada karyawan

sehingga karyawan ingat tanggung jawabnya, selain itu perusahaan perlu memberikan teguran dan nasihat bagi karyawan yang sering terlambat datang kerja, dan memberikan pujian bagi karyawan yang selalu datang tepat waktu agar karyawan semakin semangat dalam berkerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Baharuddin, A., & Salam, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 1-11.
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bhudianto, Wahyu. "Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan." *Transformasi* 1.27 (2015).a
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60-68.
- Fauzi, Imam. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Management Analysis Journal* 1.1 (2012).
- Fauzi, I. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus. *Jurnal Manajemen*.
- Farista, G. Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu. *Katalogis*, 5(4).
- Inaray1, J. C. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA. *Volume 16 No. 02 Tahun 2016*, 16, 459-470.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *PERWIRA-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nawawi, Hadari. "Manajemen sumber daya manusia." (2001).
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Risqon, Mochamad, and Didik Purwadi. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." (2012).
- Rumada, Gede, and I. Wayan Mudiarta Utama. *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Taman Harum Ubud Gianyar*. Diss. Udayana University, 2013.
- Robbins (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Sinar Abadi, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga

- Robert L Mathis dan Jhon H Jackson.(2006). Human Resources Management, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(2).
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.
- Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)." *Acta Diurna Komunikasi* 3.4 (2014).
- TAMPI, Bryan Johannes. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2014, 3.4.
- Wibowo, Edi, and Wiwik Susilowati. "Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* 10.1 (2010).