

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Multi Garmen Jaya Jakarta Utara

Ananda Sakhila¹, Dr. Al Ghazali, S.Ag. MM²

Universitas Bina Sarana Informatika¹, Universitas Bina Sarana Informatika²

Ananda.sakhila123@gmail.com¹, ghazali.ahz@bsi.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on employee employees. The related population is an employee of PT Multi Garmen Jaya North Jakarta. By using a saturated sample with a total of 45 people. Testing the sample using SPSS (Statistical Package for Social Science). The results of the Leadership research (X1) show that T counts as T counts as 6.716, then T calculates $> T$ table with a value of $1.684 > 6.716$ so that leadership variables have a positive influence on employee performance. Or it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Meanwhile, in the Motivation (X2) study, T is calculated as -0.393, then T is calculated $< T$ table with a value of $1.684 < -0.393$ so that the variable has a negative influence on employee performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang terkait adalah karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 45 orang. dalam menguji sampel menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science). Pada hasil penelitian Kepemimpinan (X1) menunjukkan T hitung sebesar T hitung sebesar 6,716 maka T hitung $> T$ tabel dengan nilai $1,684 > 6,716$ sehingga variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan pada penelitian Motivasi (X2) T hitung sebesar -0,393 maka T hitung $< T$ tabel dengan nilai $1,684 < -0,393$ sehingga variabel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Untuk berkembang dalam lingkungan bisnis global yang serba cepat dan saling terhubung saat ini, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan operasi mereka. Menurut Arifudin (2020), kinerja pegawai menjadi topik yang hangat diperdebatkan di dunia akademis dan dunia bisnis. Meskipun kesuksesan organisasi yang optimal seringkali berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, ada aspek lain yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi yang paling berharga selain menjadi aspek operasional. Peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan

kompetitif adalah tiga cara di mana sumber daya manusia dapat memberikan nilai yang besar.

Ada korelasi kuat antara kepemimpinan dan motivasi dan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Menurut (Kartono, 2010). “Untuk memenuhi tuntutan bisnis modern yang terus meningkat, kepemimpinan yang kuat sangatlah penting. Selain memiliki ketajaman strategis dan keterampilan pengambilan keputusan yang baik, pemimpin yang efektif mampu menjalin ikatan yang kuat dengan timnya dan menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik.

Menurut Siagian (2011) dalam jurnal (Marjaya & Pasaribu, 2019) Agar anggota suatu organisasi dapat dengan semangat dan patuh melaksanakan berbagai tugas penting serta menuntaskan komitmennya, maka diperlukan “motivasi”. Ketika pekerja termotivasi, mereka cenderung melakukan upaya ekstra dan menghasilkan output yang berkualitas lebih tinggi.

Definisi kinerja berikut diberikan oleh berbagai sumber: “Kinerja suatu pekerjaan atau profesi adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu menurut berbagai fungsi dan indikator.” Wirawan (2009) dalam jurnal (Ronal et al., 2020).

Industri tekstil atau pakaian jadi di Indonesia pada tahun 2010 hingga 2021 juga mencatatkan penurunan tahun lalu sebesar 4,08% dibandingkan tahun 2020. Ini merupakan penurunan kedua dalam dua tahun berturut-turut. Penurunan tersebut seiring dengan belanja konsumsi masyarakat pada kelompok sandang, alas kaki, dan jasa perawatan yang meningkat sebesar -0,06% pada tahun lalu Nurlisna Fera (2023). PT Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi pakaian. Cardinal merupakan Merek yang dikelola oleh PT Multi Garmen Jaya. PT. Multi Garmen Jaya menggunakan mesin canggih dibidang konveksi pakaian. Selain pakaian, PT. Multi Garmen Jaya juga memproduksi sepatu, topi hingga tas. Dengan dukungan tim pengembangan produk, PT Multi Garmen Jaya dapat memproduksi produk yang inovatif.

Kepemimpinan dan juga motivasi menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan namun, pemahaman yang kurang tentang kepemimpinan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diteliti di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki fenomena atau masalah yang berkaitan tentang pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di industri garmen tersebut yang nantinya akan dijadikan bahan yang akan diteliti dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara”. Dengan demikian, penelitian dapat bertujuan untuk mengeksplorasi pemahaman yang lebih dalam tentang suatu topik pengaruh kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Setyo Widodo et al., (2022) Istilah "kinerja" berasal dari frasa bahasa Inggris "job performance" dan " actual performance ", yang berarti " kinerja kerja " atau "pekerjaan yang benar-benar dilakukan oleh seseorang". Hal ini mengacu pada hasil yang dicapai seorang karyawan saat memenuhi tugas yang diberikan kepadanya.

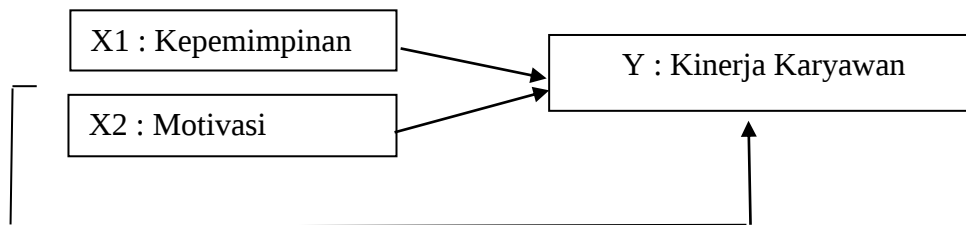
Kepemimpinan

Menurut Islam et al., (2019) “Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in its efforts toward goals setting and goal achievement.” Yang dapat diartikan “Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisasi dalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.”.

Motivasi

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020). mengutip Siagian yang mengatakan hal ini. Didefinisikan oleh lembaga sebelumnya, “Inspirasi pekerja adalah kunci yang membuka pintu bagi setiap anggota organisasi untuk mengeluarkan seluruh potensi pengetahuan, keterampilan, energi, dan waktu mereka untuk menyalurkan potensi mereka. tanggung jawab mereka, memenuhi tenggat waktu mereka, dan pada akhirnya mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dalam proses mengembangkan tantangan penelitian, hipotesis berfungsi sebagai solusi yang berhasil, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2019) hipotesis sebagai jawaban sementara di rumusan masalah penelitian. Temuan penelitian ini dapat dilihat berdasarkan kerangka di atas:

H₀ = Tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

H₁ = Adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

H₀¹ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

H₁¹ : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

H₀² : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

H₁² : Ada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

H₀³ : Tidak ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

H₁³ : Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif statistik. Dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Multi Garmen Jaya dengan jumlah populasinya adalah 45 karyawan. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi perusahaan yaitu 45 karyawan.

Operasional Variabel

Menyangkut penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Gramen Jaya Jakarta Utara. Variabel yang digunakan pada penelitian yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). kinerja (X₁), motivasi (X₂) menjadi. Sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Hasil untuk mengkategorikan dan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan nilai minimal 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan jurnal penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis penelitian menggunakan uji instrumen penelitian untuk mengevaluasi validitasnya. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Selanjutnya, penulis harus menunjukkan bagaimana hasil saat ini mendukung atau bertentangan dengan studi sebelumnya, keterbatasan penelitian, dan implikasi penelitian (baik implikasi manajerial maupun ilmiah). Bagian ini juga membahas rekomendasi untuk penelitian di masa depan berdasarkan pada keterbatasan penelitian.

Uji Validitas

Kepemimpinan

Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan

		Correlations					
		XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	TOTAL_X I
XI.1	Pearson Correlation	1	.496**	.728**	.560**	.684**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.2	Pearson Correlation	.496**	1	.634**	.509**	.480**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.3	Pearson Correlation	.728**	.634**	1	.427**	.631**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.4	Pearson Correlation	.560**	.509**	.427**	1	.519**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
XI.5	Pearson Correlation	.684**	.480**	.631**	.519**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X I	Pearson Correlation	.848**	.778**	.842**	.751**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Jumlah sampel (n) adalah 0,294. Dan pernyataan tersebut dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ yang diperiksa. Penjabaran pertanyaan yang dianggap valid.

Motivasi

Tabel 2 Uji Validitas Kepemimpinan

		Correlations					
		XII.1	XII.2	XII.3	XII.4	XII.5	TOTAL_XII
X2.1	Pearson Correlation	1	.698**	.719**	.607**	.772**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.698**	1	.662**	.553**	.631**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.719**	.662**	1	.484**	.616**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45

X2.4	Pearson Correlation	.607**	.553**	.484**	1	.622**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.772**	.631**	.616**	.622**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.901**	.853**	.820**	.771**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Jumlah sampel (n) adalah 0,294. Dan pernyataan tersebut dikatakan valid jika R hitung > R tabel yang diperiksa. Penjabaran pertanyaan yang dianggap valid.

Kinerja Karyawan

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.781**	.699**	.625**	.704**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.781**	1	.536**	.553**	.529**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.699**	.536**	1	.695**	.639**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.625**	.553**	.695**	1	.720**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.704**	.529**	.639**	.720**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.902**	.815**	.839**	.843**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

Jumlah sampel (n) adalah 0,294. Dan pernyataan tersebut dikatakan valid jika R hitung > R tabel yang diperiksa. Penjabaran pertanyaan yang dianggap valid.

Reabilitas

Dasar untuk mengambil keputusan terhadap uji reliabilitas adalah bahwa angket atau kuesioner harus memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70.

Kepemimpinan

Tabel 4 Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Uji realibilitas untuk variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,864 lebih besar dari 0,7.

Motivasi

Tabel 5 Uji Reabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	5

Uji realibilitas untuk variabel motivasi dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 lebih besar dari 0,7.

Kinerja Karyawan

Tabel 6 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

Uji realibilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900 lebih besar dari 0,7.

Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 7 Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.480	2.991		.495	.623
1 Kepemimpinan	.973	.145	.784	6.716	.000
Motivasi	-.047	.120	-.046	-.393	.696

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian ini memiliki pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (X2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik uji T (parsial). Agar mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan uji T yaitu tingkat signifikansi $\alpha = 0,1$, $n = 45$, $k = 3$. Maka dapat digunakan rumus $t = (t_{\alpha}; (df = n - k)) = (0,1; (df = 45 - 3)) = (0,1; 42)$ dan didapatkan hasil T tabel 1,684.

Nilai T tabel yang digunakan adalah 1,684 dan ditemukan pada variabel kepemimpinan T hitung sebesar 6,716 maka T hitung > T tabel dengan nilai $1,684 > 6,716$ sehingga variabel memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai T tabel yang digunakan adalah 1,684 dan ditemukan pada variabel motivasi T hitung sebesar -0,393 maka T hitung < T tabel dengan nilai $1,684 < -0,393$ sehingga variabel

memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.039	2	114.520	29.017	.000 ^b
	Residual	165.761	42	3.947		
	Total	394.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Uji t parsial digunakan untuk menilai kontribusi individual dari setiap variabel independen terhadap model regresi. Dengan demikian, kita dapat mengetahui apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada tabel diatas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,10$ atau 10%. Untuk menghitung nilai f tabel dengan cara $df(N1) = K - 1$

$3 \text{ var} - 1 = 2 \text{ var.}$

$45 - 3 = 42$. Sehingga ditemukan F tabel sebesar $2,83 < F \text{ Hitung } 29,017$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Simpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dimana dapat dilihat dari T hitung sebesar T hitung sebesar 6,716 maka $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dengan nilai $1,684 > 6,716$ sehingga variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dimana bisa dilihat dari motivasi T hitung sebesar -0,393 maka $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ dengan nilai $1,684 < -0,393$ sehingga variabel memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dan nilai probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa motivasi di PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tidak signifikan terhadap variabel – variabel lain yang lebih signifikan yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Multi Garmen Jaya Jakarta Utara dapat dilihat dari hasil F tabel sebesar

2,83 < F Hitung 29,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka/References

- Arifudin STEI Al-Amar Subang, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Dengan Kinerja (The Effect Transactional-Transformational Leadership Style Perception and Performance). 4(3).
- Ayuka, F., Pradana, P., Universitas, M., & Wacana, K. S. (2021). Pengembangan Instrumen Penilaian Sikap Disiplin Menggunakan Skala Likert Dalam Pembelajaran Tematik Kelas IV SD. In Jurnal Pendidikan Dasar (Vol. 5, Issue 1). <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia>
- Bisnis, J., Pemasaran, D., & Oscar, B. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²) (B. Darma, Ed.). GUEPEDIA.
- Diaz Pranita, E. T. S. D. K. U. K. (2022). Co-Creation Model For Competitive Marine Tourism Destination / Model Kreasi Bersama Pada Destinasi Wisata Bahari (E. T. S. D. K. U. K. Diaz Pranita, Ed.). Pascal Books.
- Djaali. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Djaali, Ed.). Bumi Aksara.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.
- firmansyah Amin Nazhar, M. vera. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5290>
- Hartono, J. (2018). Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data (J. Hartono, Ed.). Andi Offset.
- Herlina (Ed.). (2019). Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Hikmah, S. N., & Saputra, H. (2023). Korelasi Motivasi Belajar dan Pemahaman Matematis terhadap Hasil Belajar Matematika (Vol. 5, Issue 1).
- Ika Harlyan, L. (2012). Uji Hipotesis Statistik (MAM 4137).
- Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan Sulthon Syahril.
- kartono, kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? (kartini kartono, Ed.). Rajawali Pers.
- Lesmana, G. (2021). Bimbingan Konseling Populasi Khusus (G. Lesmana, Ed.). Prenada Media.
- Lubis, Z. (2021). Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi (Z. Lubis, Ed.). Penerbit Andi.
- Manalu, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Petrasa Sidikalang.

- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- 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>
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)* (Z. Mufarrikoh, Ed.). Jakad Media Publishing.
- Murty dan Hudiwinarsi. (2012). *Motivasi dalam Organisasi* (Murty dan Hudiwinarsi, Ed.). UPP STIM YKPN.
- Nurlisna Fera, A. T. T. Y. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Busana Muslim Pada Toko Kharisma Bogor.
- Puspita, I. A. A. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bagian IPC (Internasional Pos Canter) Di PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar.
- Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm>
- Ramadhanti Salsyabila, S., Ryan Pradipta, A., Kusnanto, D., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang, F. (2021). Pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap minat beli pada marketplace shopee. 13(1), 37–46. www.iprice.co.id
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 4, Issue 1). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Ronal, O. :, Sihalo, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Soraya, Siti. E. Desventry. F. Dodi. E. D., Soraya, S., Etmy, D., Fahmeyzan, D., & Etmy, D. (n.d.). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis. 2019.
- Sriastuti Nur Winda, S. E. (2023). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Lihat Dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Y. Casmadi. Irfan Azis. (2019). Pengaruh Biaya Produksi & Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Pada Pt. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. In *Jurnal Manajemen Oikonomia* (Vol. 29, Issue 2).
- Yuzairi, R., & Aguss, R. M. (2022). Pengaruh Latihan Shadow Drilling Menggunakan Shuttlecock Terhadap Ketepatan Pukulan Smash Pada Pemain Di Pb Kafifa Lampung Tengah. *Journal of Physical Education (JouPE)*, 3(2), 6–12.