

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam

Dimas Maulana^{1,*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

Email: ¹dimassmaulana23@gmail.com

Abstrak–Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Abdi Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan karakteristik deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Abdi Kerta Raharja di wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 69 responden. Analisis data penelitian dengan uji reliabilitas, uji normalitas data, dan uji hipotesis (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Abdi Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, dengan menyatakan bahwa nilai f_{hitung} (68,785) > f_{tabel} (3,136).

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract–The purpose of this study was to determine how Work Motivation (X_1) and Leadership (X_2) affect Employee Performance (Y) at the Abdi Kerta Raharja Sharia Financing Savings and Loans Cooperative, Tangerang Regency. The research method used was quantitative with a descriptive characteristic approach. The sample in this study were employees of the Abdi Kerta Raharja Sharia Financing Savings and Loans Cooperative in Tangerang Regency, totaling 69 respondents. Analysis of research data with reliability tests, data normality tests, and hypothesis tests (f tests). The results of the study showed that Work Motivation (X_1) and Leadership (X_2) had an effect on Employee Performance (Y) at the Abdi Kerta Raharja Sharia Financing Savings and Loans Cooperative, Tangerang Regency, by stating that the f_{count} value (68.785) > f_{table} (3.136).

Keywords: Work Motivation; Leadership; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen pada umumnya merujuk pada pemanfaatan sumber daya secara efektif guna mencapai tujuan. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap operasional perusahaan dan organisasi. Istilah lain yang dapat menggambarkan manajemen adalah pengelolaan, pengaturan, pengendalian, atau kontrol. Dengan kata lain, manajemen mencakup individu atau kelompok yang memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan organisasi bisnis.

Sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, karena faktor ini menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan aspek penempatan kerja karyawan sebagai salah satu hal yang perlu diperhatikan. Penempatan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai akan berdampak pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Tanpa adanya kehadiran dan dukungan karyawan yang memenuhi persyaratan baik dari segi kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional, perusahaan tidak akan dapat menjaga eksistensinya, berkembang, atau mengambil langkah maju di masa depan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Organisasi menghadapi persaingan dengan melakukan pemberdayaan dan pengoptimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sejalan dengan hal tersebut, suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, termasuk peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, perkembangan karir, dan kesejahteraan karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan prestasi dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan persaingan di dunia kerja mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang menghasilkan keuntungan dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dengan efektif, perusahaan perlu memiliki sumber daya



manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan saat ini. Dalam upaya meningkatkan produktivitasnya, perusahaan melaksanakan kegiatan penempatan karyawan dengan tingkat kompetensi yang bervariasi.

Bahkan, untuk promosi jabatan sendiri, penentuannya didasarkan pada penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan menempatkan karyawan di posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya, kinerja karyawan tidak akan optimal, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja dan penempatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Apabila penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya, kinerja karyawan akan optimal, dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bisa saja disebabkan oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di koperasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga cenderung lebih berinisiatif dan memiliki dorongan untuk meningkatkan keterampilan serta kontribusi mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang kurang termotivasi mungkin mengalami penurunan produktivitas, kurangnya minat terhadap pekerjaan, dan mungkin juga kurang kreatif dalam menemukan solusi untuk masalah yang muncul.

Oleh karena itu, manajemen koperasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan cara ini, koperasi dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi juga terkait erat dengan tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai koperasi. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih berdedikasi dan berusaha mencapai tujuan bersama, mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi. Motivasi kerja dapat memicu kreativitas dan inovasi di antara karyawan. Mereka yang merasa termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, mencari solusi inovatif, dan berkontribusi pada perbaikan proses atau layanan di dalam koperasi.

Faktor selanjutnya yang bisa saja berpengaruh dalam halnya kinerja karyawan pada koperasi yaitu kepemimpinan dengan berkaitan kinerja karyawan di koperasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan. Kepemimpinan yang visioner dan mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan.

Kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai dan etika membangun kepercayaan dan integritas di antara karyawan. Karyawan yang melihat pemimpin sebagai contoh yang baik cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan memahami peran kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, koperasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Dengan memahami pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja dan motivasi karyawan, koperasi dapat merancang strategi kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai kinerja optimal dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang adaptif dan dapat dipercaya, mampu menghadapi perubahan dengan fleksibilitas dan membangun kepercayaan di antara karyawan. Pemilihan pemimpin yang tepat dan penerapan prinsip kepemimpinan yang baik dapat menjadi kunci keberhasilan koperasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian



Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan pendekatan karakteristik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:13) menjelaskan bahwa “pendekatan kuantitatif melibatkan data konkret yang berupa angka, yang akan diukur menggunakan alat statistik sebagai sarana pengujian dan terkait erat dengan permasalahan yang sedang diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan”. Selanjutnya, menurut Ali Maksun (2012:68) mengemukakan bahwa “penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan gejala, fenomena, atau peristiwa tertentu”.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel Bebas atau Independen

Menurut Sugiyono (2017:33) berpendapat bahwa “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Adapun pada variabel bebas yang diteliti meliputi; Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) yang menjadi fokus subjek pembahasan pengaruhnya terhadap variabel dependen atau variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Terikat atau Independen

Menurut Sugiyono (2017:39) berpendapat bahwa “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yakni, sebagai subjek variabel yang berindikasi adanya pengaruh dari dampak faktor variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2). Berikut dibentuk berupa tabel operasional variabel guna menyusun konsep pengambilan data yang akan dilakukan mencari daripada hasil penelitian:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel Independen	Indikator	Nomor Kuisisioner	Skala
Motivasi Kerja (X_1) Sumber: Abraham Moslow (2021:61)	1. Kebutuhan fisiologikal (<i>physiological needs</i>)	1 dan 2	Likert
	2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>)	3 dan 4	
	3. Kebutuhan akan kasih sayang (<i>love needs</i>)	5 dan 6	
	4. Kebutuhan harga diri (<i>esteem needs</i>)	7 dan 8	
	5. Aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)	9 dan 10	
Kepemimpinan (X_2) Sumber: Sari dan Putra (2019:6)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1 dan 2	Likert
	2. Kemampuan memotivasi	3 dan 4	
	3. Kemampuan komunikasi	5 dan 6	
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	7 dan 8	
	5. Kemampuan mengendalikan emosi	9 dan 10	
Variabel Dependen	Indikator	Nomor Kuisisioner	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Wibowo (2017:85)	1. Standar	1 dan 2	Likert
	2. Umpan Balik	3 dan 4	
	3. Alat atau Sarana	5 dan 6	
	4. Kompetensi	7 dan 8	
	5. Peluang	9 dan 10	

Motivasi Kerja

Beberapa orang termotivasi oleh tantangan, tugas atau proyek yang menantang dapat memicu rasa ingin tahu dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan. Kekuatan internal atau eksternal juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi sangat penting dalam konteks lingkungan kerja, karena dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja. Melalui motivasi, individu dapat merasakan *sense of purpose* dan *fulfillment*



yang dapat membawa dampak positif tidak hanya pada diri mereka sendiri, tetapi juga pada tim dan organisasi secara keseluruhan.

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2019:5) “motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hal yang optimal.

Kepemimpinan

Menurut Rinawati (2019:171) “mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman”.

Menurut Edision, dkk (2017:87) “kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang, yang disebut pemimpin, memberikan arahan, bimbingan, dan pengaruh kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang-orang dalam organisasi agar bergerak ke arah yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Dalam hal umum dengan kata lain, kinerja dengan konteks individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat dan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan yang telah ditentukan tentunya bisa tercapai.

Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019:33) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja dianggap sebagai tingkatan hasil kerja untuk mencapai syarat dari pekerjaan yang dibebankan”.

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang individu yang dievaluasi berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2 Teknik Analisis Data

Reliabilitas Variabel Data Penelitian

Menurut Sufren dan Natanael (2017:57) berpendapat “reliabilitas atau reliabel dalam penelitian kuantitatif yaitu item pertanyaan setiap variabel tersebut konsisten”. Pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,60, dimana berdasarkan menurut Ghazali (2017:238), dapat berpedoman sebagai berikut:

- a. Bila nilai *Alpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.
- b. Bila nilai *Alpha* < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

Normalitas Data Penelitian



Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian penelitian ini adalah *kolmogorov-smirnov*. Menurut Santoso (2018:50), dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila data memperoleh nilai signifikansi > 0,05.

Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji f atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:252) menerangkan bahwa “uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Lebih lanjut, rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2018:252) “uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terdapat pengaruh secara signifikan.
- Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan.

Kriteria juga dapat dikatakan signifikan jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau *probability value* signifikansi (*sig.*) < 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Pembandingan	Standar Cronbach's Alpha	Kategori
Motivasi Kerja	0,946	≥	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,956	≥	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	≥	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, data tingkat reliabilitas keseluruhan variabel mencakup; Motivasi Kerja (0,946), Kepemimpinan (0,956) dan Kinerja Karyawan (0,956) dapat dikatakan reliabel karena dibuktikan dengan keseluruhannya memiliki hasil tingkat *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60. Dalam konteks ini, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk variabel-variabel tersebut konsisten dan reliabel dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini penting karena reliabilitas yang tinggi memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan, dan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan untuk membuat kesimpulan yang valid mengenai hubungan antara variabelvariabel yang diteliti.

Hasil Normalitas Data Penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,18704411
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,073
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3, data tingkat distribusi normalitas dengan metode uji *Kolmogorov-Smirnov Test* mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,200, oleh karena itu pada tingkat signifikansi tersebut disimpulkan lebih besar (>) daripada 0,05 dan dapat dikatakan data penelitian terdistribusi normal.

Hasil Hipotesis Penelitian (Uji F)



Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Penelitian (Uji F)
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2484,854	2	1242,427	68,785	,000 ^b
1	Residual	1192,131	66	18,063		
	Total	3676,986	68			
a	Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b	Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja					

Berdasarkan tabel 4, terkait hasil pengujian hipotesis antara Ho3 dan Ha3 menyatakan bahwa nilai f_{hitung} (68,785) > f_{tabel} (3,136), lalu pada nilai signifikansi (sig.) juga diperoleh $0,000 < p \text{ value}$ (0,05). Maka dapat disimpulkan terdapat hipotesis pengaruh secara signifikan, dimana penjelasannya; Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan memainkan peran kunci dalam efektivitas suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan memiliki fleksibilitas dalam mengelola tim.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwah, I., et al (2023) terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. Menunjukkan hasil bahwa pengujian variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Terkait dengan motivasi kerja, cobalah untuk membangun hubungan yang lebih dekat dengan rekan kerja lain yang mungkin lebih mendukung dan bekerja sama dalam proyek atau mencari kesempatan untuk berinteraksi secara positif dapat membantu membangun jaringan yang kuat. Selanjutnya, gunakan kurangnya dukungan sebagai motivasi untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional untuk tetap fokus pada tujuan individu, dan gunakan pengalaman ini sebagai pelajaran untuk membangun ketahanan dan kepercayaan diri. Jika merasa perlu, ajukan pertanyaan atau sampaikan kebutuhan pribadi secara jujur kepada rekan kerja atau atasan. Terkadang, mereka mungkin tidak menyadari dampak kurangnya dukungan mereka, dan membuka dialog dapat membantu meningkatkan pemahaman dan dukungan mereka.

Terkait dengan kepemimpinan, atasan perlu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu, pemantauan secara rutin diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan tetap berada pada jalur yang benar dan bekerja dengan teratur.

Terkait dengan kinerja karyawan, atasan perlu mengidentifikasi dan menetapkan standar kinerja yang spesifik dan terukur. Setelah standar kinerja ditetapkan, pastikan untuk mengkomunikasikannya secara efektif kepada anggota tim, dan atasan harus menjelaskan apa yang dianggap sebagai kinerja yang baik.

REFERENCES

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Ali Maksum. (2012). *Metodologi Penelitian dalam Olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- [3] Bayu Fadillah, et al. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- [4] Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



- [5] Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Imbron, Pamungkas, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama: Bandung.
- [7] Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- [8] Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- [9] Rinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- [10] Santoso, Singgih. (2018). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- [11] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [12] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- [13] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.