

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. WINDU PERSADA CARGO (WPC CARGO)

Saifullah¹, Rd. Kusyeni^{2*}, Rudianto Hermawan³

Program Studi Administrasi, Program Studi Administrasi Publik, Program Studi
Administrasi bisnis.

Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This journal article conducted research with the aim of knowing how leadership and work motivation affect the performance of employees of PT Windu Persada Cargo (WPC Cargo). This research method uses a quantitative approach with explanatory paradigm. The sampling technique used in this study uses non-probability sampling techniques with saturated / full sampling techniques. The number of samples from this study were 39 employees of PT Windu Persada Cargo. Data testing was carried out with the spss programme using multiple regression analysis. with the t test results on work motivation variables having a significant level of 0.001. < 0,05. From the t test results on the work motivation variable states that the significant t test results are smaller than 0.05. (p<0.05) and the result of the calculated T value of : 5,177. > T table 2.028, then Ho.2 is rejected and Ha.2 is accepted. And the regression coefficient value has a positive value of : 1,520. The contribution of the influence of the independent variable work motivation (X2) on employee performance (Y) in this study is amounting to : 42%. Leadership and Work Motivation variables have a significant and positive on the variable employee performance of PT Windu Persada Cargo (WPC) simultaneously. Cargo) simultaneously. In this case it can be proven by the significant value for the simultaneous influence of Leadership (X1) and Work Motivation (X2) on the variable Employee Performance (Y) is 0.001. <0.05 and F count 32.210. > F table 3,16. This also proves that Ho.3 is rejected and Ha.3 is accepted. Contribution of leadership and work motivation variables to employee performance variables employees is equal to: 64,2%. The results of this study indicate that leadership variables and work motivation simultaneously have a significant positive influence on the variable performance of employees of PT. on the variable performance of PT Windu Persada Cargo (WPC Cargo) employees who it has.

Keywords: Employee Performance; Leadership; Work Motivation.

ABSTRAK

Jurnal artikel ini dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma eksplanatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/penuh. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 39 orang karyawan PT. Windu Persada Cargo. Pengujian data dilakukan dengan program spss menggunakan analisis regresi berganda. dengan uji hasil t pada variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikans 0,001. < 0,05. Dari uji hasil t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. ($p < 0,05$) dan hasil nilai T hitung sebesar : 5,177. > T tabel 2,028, maka $H_0.2$ ditolak dan $H_a.2$ diterima. Dan nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar : 1,520. Kontribusi pengaruh variabel independence motivasi kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai(Y) dalam penelitian ini adalah sebesar : 42%. Variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) secara simultan. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan untuk pengaruh simultan Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap variable Kinerja Karyawan(Y) adalah 0,001. < 0,05 dan F hitung 32,210. > F tabel 3,16. Hal juga ini membuktikan bahwa $H_0.3$ ditolak dan $H_a.3$ diterima. Kontribusi variabel variable kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variable kinerja karyawan adalah sebesar: 64,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) yang dimilikinya.

Kata-kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kepemimpinan; Motivasi Kerja.

Korespondensi:

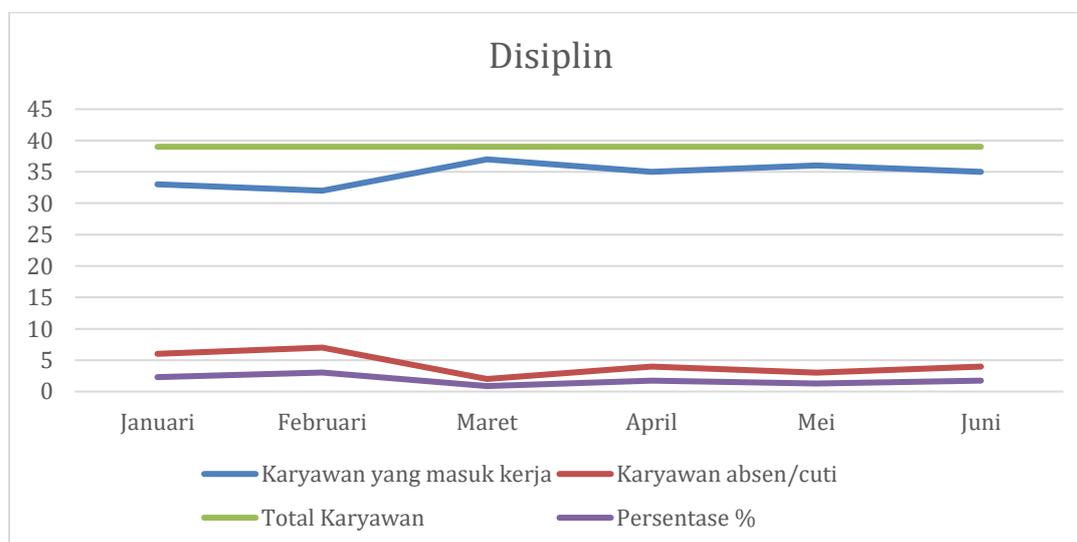
Rd. Kusyeni, SAP, MA. Fakultas Ilmu Administrasi Institut Ilmu Sosial dan Manajemen, STIAM I Jakarta Indonesia. Jl. Pangkalan asem raya no. 55 kode pos 10530. Email : rdkusyeni@gmail.com

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan, semakin berkembang kesadaran bahwa karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui usahanya sendiri. Peran orang ini adalah menjadi orang yang dapat mengeksekusi seluruh strategi utama dan menjadi orang sentral yang dapat menjalankan seluruh aktivitas dalam organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan kenyataan bahwa perusahaan dalam proses globalisasi mungkin menghadapi kendala dan permasalahan seperti keterbatasan sumber daya profesional. Oleh sebab itu, strategi perusahaan harus mampu mengelola kualitas sumber daya serta pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, orang-orang bertalenta mempunyai keterampilan jangka panjang dan jangka pendek yang baik.

Peningkatan kinerja Pegawai akan menghasilkan peningkatan pengalaman dan hasil perusahaan yang memenuhi harapan perusahaan, sehingga memungkinkan pertumbuhan lebih lanjut bagi perusahaan. Dari laporan data kinerja indikator utama tingkat disiplin dapat dilihat bahwa jumlah absensi Pegawai di PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) masih terlihat beberapa pegawai yang absen tidak masuk tanpa keterangan. Kondisi fluktuatif Ada kenaikan dan penurunan presentase presensi di beberapa bulan tertentu sekitar lebih < 3%. Tergambarkan dalam hal ini bahwa penurunan dalam tingkat disiplin terlihat cukup tinggi dan masih juga ditambah dengan adanya Pegawai yang terlambat bekerja. Berikut ini presensi pegawai dalam kurun 1-9 bulan terakhir tahun 2024.

Tabel 1.1
Indikator Disiplin Pegawai
PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) Tahun 2024



Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Sumber: Penilaian KPI PT. Windu Persada Cargo 2024

Fenomena yang terjadi pada PT. Windu Persada Cargo terkait kedua variabel kepemimpinan, motivasi kerja terhadap factor kinerja pegawai, dimana seorang pemimpin selalu memberikan pandangan, motivasi, ide serta wawasan untuk pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, namun ada juga yang masih belum memahami SOP dan mis-komunikasi yang terjadi menyebabkan tujuan yang di harapkan masih belum maksimal.

Dengan kata lain, untuk pemberian training ataupun seminar mengenai motivasi kerja sama sekali tidak ada, seharusnya pegawai harus diberikan seminar ataupun training mengenai motivasi kerja agar Pegawai bisa mendapatkan kembali semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lebih dalam mengenai seberapa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo).

Adapun tujuan dalam penelitian hal ini yaitu :

1. Untuk menganalisis seberapa besar, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo
2. Untuk menganalisis seberapa besar, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo
3. Untuk menganalisis seberapa besar, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo

TINJAUAN PUSTAKA

Administrasi Bisnis.

Administrasi bisnis yaitu kegiatan–kegiatan, perencanaan, proses atau usaha yang dilakukan di bidang bisnis dalam upayanya mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan (Handyaningrat, 2013). Administrasi niaga sekarang menjadi populer dengan penyebutan administrasi bisnis, merupakan bagian dari rumpun ilmu sosial yang mempelajari sebuah proses kerja sama antara dua orang/lebih dalam upaya mencapai satu tujuan ilmu berfokus pada perilaku manusia (Supriyanto, 2016). Sebagai rumpun ilmu administrasi dengan mempunyai objek, subjek serta metodologi.

Definisinya dapat disimpulkan bahwa ilmu administrasi bisnis adalah satu kegiatan, untuk menjalin suatu ikatan oleh beberapa orang serta terjadi kesepakatan atas kerja sama yang di sepakati dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Kepemimpinan.

Arti kepemimpinan yaitu adanya pengaruh pribadi yang dilakukannya dalam kondisi tertentu serta mengarahkan melalui interaksi komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu (Weschler dan Massarik, 1961). Pengertian kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan (Rauch dan Behling, 1984).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penulis membuat beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Bowers dan Seashore dalam bukunya Purwanto (2004:29) menyebutkan ada empat dimensi pokok dari bagan struktur fundamental kepemimpinan diantaranya: (1). Bantuan/support, (2). Kemudahan interaksi, (3). Pengutamaan tujuan, (4). Kemudahan bekerja.

Dimensi Kepemimpinan.

Pengertian kepemimpinan secara harfiah meliputi suatu proses yang dapat mempengaruhi dalam menentukan arah tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku buat pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan serta mempengaruhi dalam memperbaiki kinerja kelompok dan budaya. (Rivai dan Murni, 2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan juga dapat mempengaruhi interpretasi suatu peristiwa oleh para pengikutnya, organisasi serta aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan sasaran. Dari definisi kepemimpinan di atas, maka situasi kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi, dapat menggerakkan serta dapat mengarahkan tingkah laku seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi Kerja

Arti motivasi kerja salah satu kekuatan dalam diri orang yang dapat memengaruhi suatu arah, intensitas, serta ketekunan suatu perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan (Uno, 2012). Motivasi kerja merupakan satu proses psikologis yang bisa membangkitkan, dapat mengarahkan, serta konsisten dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan satu aktifitas tertentu dan seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Ruang lingkup yang disampaikan oleh (Clelland dalam buku Hasibuan, 2016:95) (1). Kebutuhan berprestasi, (2). Kebutuhan berafiliasi, (3). Kebutuhan berkuasa dalam keadaan pribadi seseorang yang mampu mendorong keinginan personal untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan yang dapat mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai sasaran utama kepuasan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Dimensi dan Indikator Motivasi.

Dalam teori Maslow, hirarki kebutuhan memperlihatkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk kerja yang timbul dari diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Teori tersebut menitik beratkan pada faktor yang ada dalam diri seseorang. untuk menggerakkan, mendukung, mengarahkan, serta menghentikan suatu perilaku. Termasuk dalam kelompok teori ini (Jerome, 2013) adalah: (1). Kebutuhan mempertahankan hidup /fisiologis, (2). Kebutuhan rasa aman (3). Kebutuhan social, (4). Kebutuhan penghargaan, (5). Kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil Upaya dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan (Rumadi, 2015). Kinerja merupakan suatu ukuran individu yang mampu mencapai standar keberhasilan untuk melaksanakan tugasnya (Kreitner dan Kinicki, 2012). Kinerja adalah perilaku dan hasil perilaku yang muncul dari pelakunya dan mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan, serta cara menyelesaikan tugas salah satu hal yang membuat organisasi dapat berjalan dengan baik, adapun faktor yang mempengaruhi bisa dari internal dan eksternal (Saifullah, 2024). Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil ukuran keberhasilan seseorang dalam upaya menyelesaikan tugas yang telah di rancang. Dengan sendirinya kinerja karyawan meningkat. Peneliti menulis menggunakan seluruh dimensi yang dikemukakan oleh Robbins S.P (Robbins S.P, 2012:155) yaitu: (1). Kualitas hasil kerja, (2). Kuantitas hasil kerja, (3). Ketepatan waktu, (4). Prestasi kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam mensukseskan tujuan perusahaan, ada banyak factor-faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi tolak ukur adalah kinerja pegawai. Seorang karyawan akan selalu dituntut untuk bekerja produktif mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan sering mengeksploitasi kinerja seorang karyawan sehingga tidak memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan tersebut, mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Perlu disadari bahwa karyawan menjadi salah satu aset sumber daya berharga perusahaan yang memerlukan perhatian serta perusahaan menginginkan ukuran kinerja karyawan selalu maksimal.

Maka dari itu perlu mengetahui factor-faktor berbagai sumber, apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1). Sarana prasarana Tempat Kerja, (2). Lingkungan kerja, (3). Jobdesk pekerjaan, (4). Tanggung jawab, (5). Visi & misi perusahaan, (6). Budaya organisasi, (7). komunikasi, (8). Kinerja pimpinan, (9). *Skill upgrade*, (10). Bonus/insentif

METODE

Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis keterkaitan antara variabel bebas dan terikat, lalu kemudian dibuat instrumen untuk mengukur antar variable. Dalam penelitian data dan informasi ini dikumpulkan dari koresponden dengan menggunakan kuesioner, alasannya menggunakan penelitian kuantitatif adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Penelitian dilakukan di Perusahaan dengan alamat Jl. Kesehatan No. 54B2, RT02/04, Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, Kota administrasi Jakarta Pusat 10160.

Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik nonprobability sampling dengan cara yang diambil yaitu sampling jenuh (penuh). Adapun total populasi khususnya pada penelitian adalah berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel dengan teori Arikunto (2010:112) apabila subjeknya kecil /kurang dari 100 respondence sebaiknya diambil semuanya dan jika subjeknya besar/lebih dari 100 orang respondence dapat diambil sampel 10 -15 % atau 20 – 25 % atau lebih dari 30 %. Adapun jumlah sample adalah 39 orang pegawai pada PT. Windu Persada Cargo (WPC).

Jenis variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah variabel independent dengan variable kepemimpinan(X1) dan variable motivasi Kerja(X2) dan variabel dependen adalah variable Kinerja Pegawai(Y). Teknik analisis menggunakan analisis data deskriptif, dengan analisis ini bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata(mean), standar deviasi, standar varian, standar maksimum, standar minimum, standar sum, standar range, standar kurtosis dan standar skewness. Tipe pengukuran yang digunakan dengan skala ukuran likert. Skala ini digunakan untuk mengukur setiap pendapat atau persepsi seseorang dan kelompok tentang kejadian atau gejala -gejala sosial serta indikator dalam penelitian tersebut adalah satu sampai lima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui system kuesioner yang diberikan kepada pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC) sebagai response, dalam hal ini dilakukan dengan harapan hasil informasi ini dapat menjadi rumusan masukan bagi pimpinan yang baru menjabat atau yang sedang menjabat. Gambaran secara umum hasil responden ini berdasarkan dari kuesioner yang disebarkan kepada pengguna dan dilakukan pengolahan data dengan karakteristik berdasarkan pada jenis kelamin, umur, status pernikahan, masa kerja, dan jabatan.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Distribusi frekuensi variabel penelitian tersebut terdiri dari variable kepemimpinan(X1) dan variable motivasi kerja(X2) sebagai variabel bebas (independen) dan variable kinerja karyawan(Y) sebagai variabel yang terikat (dependen). Data variabel tersebut dapat diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah disebar kepada pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC) sebanyak 39 response.

Tabel 1.2.
Karakteristik Response

Karakteristik	Remaja		Dewasa		Total	
	n	%	n	%	N	%
Jenis kelamin						
Pria	10	14,30%	12	17,23%	39	56,40%
Perempuan	9	22,70%	8	20,20%	17	43,60%
Status Pernikahan						
Menikah	7	17,80%	9	23%	18	46,20%
Belum Menikah	14	35%	7	17,60%	21	53,80%
Masa Kerja						
5-15 thn	13	34,90%	22	59%	35	94,90%
16-30 thn	2	0,50%	2	0,50%	2	5,20%

Sumber ; pengolahan SPSS version 29 (Diolah oleh penulis 2024)

Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui data penelitian ini valid atau tidak valid maka disebarkan kuesioner kepada 39 responden atau kepada sampel dari populasi pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Kuesioner tersebut terdiri dari dua belas (12) pertanyaan mengenai kepemimpinan, tiga belas (13) pertanyaan mengenai motivasi kerja, dan dua belas (12) pertanyaan mengenai kinerja Pegawai. Kemudian, hasil data diolah menggunakan SPSS versi 29.0, uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pedoman butir pernyataan di kuesioner dikatakan valid, apabila nilai (r) hitung > (r) tabel. Sedangkan apabila nilai (r) hitung < (r) tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid. r tabel pada penelitian ini sebesar 0,316 dengan nilai signifikansi : 0,05 dari 39 responden. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka item pertanyaan tersebut valid, jika nilai signifikansi > 0,05, maka item pertanyaan tersebut tidak valid. dalam uji validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.3.
(Uji Validitas) Kepemimpinan (X1)

		Correlations												KEPEMIMPINAN
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	N
X1.1	Pearson Correlation	1	.730**	.825**	.663**	.791**	.636**	.654**	.672**	.716**	.729**	.472**	.618**	.866**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.730**	1	.590**	.462**	.668**	.456**	.508**	.534**	.536**	.556**	.307	.516**	.705**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.003	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	.058	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.825**	.590**	1	.870**	.809**	.685**	.619**	.754**	.883**	.742**	.571**	.770**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.663**	.462**	.870**	1	.668**	.549**	.514**	.656**	.852**	.750**	.453**	.704**	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.791**	.668**	.809**	.668**	1	.807**	.644**	.804**	.795**	.688**	.622**	.833**	.925**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.636**	.456**	.685**	.549**	.807**	1	.570**	.639**	.667**	.580**	.525**	.762**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.654**	.508**	.619**	.514**	.644**	.570**	1	.461**	.582**	.599**	.332*	.578**	.711**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.003	<.001	<.001	.039	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.672**	.534**	.754**	.656**	.804**	.639**	.461**	1	.698**	.579**	.677**	.724**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.716**	.536**	.883**	.852**	.795**	.667**	.582**	.698**	1	.886**	.581**	.774**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.729**	.556**	.742**	.750**	.688**	.580**	.599**	.579**	.886**	1	.442**	.636**	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	.472**	.307	.571**	.453**	.622**	.525**	.332*	.677**	.581**	.442**	1	.679**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.058	<.001	.004	<.001	<.001	.039	<.001	<.001	.005		<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	.618**	.516**	.770**	.704**	.833**	.762**	.578**	.724**	.774**	.636**	.679**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.866**	.705**	.924**	.824**	.925**	.791**	.711**	.836**	.906**	.827**	.679**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: pengolahan data dengan SPSS 29 (Diolah oleh penulis 2024)

Berikut kesimpulan yang didapatkan dari hasil pengolahan pengujian validitas person product moment pada variable kepemimpinan (X1):

Tabel 1.4.
(Hasil Uji Validitas) Variabel Kepemimpinan (X1)

Nomor butir, Pernyataan	Nilai (r) hitung	Nilai (r) tabel n = 39 , a = 5%	Keterangan.
X1.1.	0,866.	0,316.	VALID.
X1.2.	0,705.	0,316.	VALID.
X1.3.	0,924.	0,316.	VALID.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

X1.4.	0,824.	0,316.	VALID.
X1.5.	0,925.	0,316.	VALID.
X1.6.	0,791.	0,316.	VALID.
X1.7.	0,711.	0,316.	VALID.
X1.8.	0,836.	0,316.	VALID.
X1.9.	0,906.	0,316.	VALID.
X1.10.	0,827.	0,316.	VALID.
X1.11.	0,679.	0,316.	VALID.
X1.12.	0,868	0,316.	VALID.

Sumber: pengolahan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4. diketahui bahwa nilai r hitung mulai (X1).1, (X1).2, (X1).3, dan seterusnya melebihi dari nilai tabel sehingga bisa disimpulkan bahwa hasil item pertanyaan pada variabel kepemimpinan dinyatakan sudah valid. Selanjutnya, Uji hasil Validitas pada variabel motivasi kerja(X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5.
Uji Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

		Correlations												MOTIVASIKERJ A	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
X2.1	Pearson Correlation	1	-.023	.509**	.317*	.244	.105	-.096	-.018	-.031	.050	.016	.038	-.076	.400*
	Sig. (2-tailed)		.888	<.001	.050	.134	.523	.561	.914	.853	.763	.921	.819	.646	.012
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	-.023	1	.150	.137	.126	.409**	.017	.126	.240	.125	.177	.185	-.042	.457**
	Sig. (2-tailed)	.888		.361	.407	.444	.010	.916	.444	.141	.449	.280	.259	.798	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.509**	.150	1	-.037	.022	.353*	-.066	-.166	-.145	.096	.066	.108	.104	.377*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.361		.825	.896	.027	.691	.313	.379	.561	.691	.512	.530	.018
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.317*	.137	-.037	1	.334*	.291	.114	.021	.322*	.056	.171	.150	-.124	.498**
	Sig. (2-tailed)	.050	.407	.825		.038	.072	.488	.897	.045	.733	.299	.361	.453	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	.244	.126	.022	.334*	1	.129	.256	.179	.447**	-.041	-.070	.104	-.243	.458**
	Sig. (2-tailed)	.134	.444	.896	.038		.434	.115	.276	.004	.805	.674	.530	.136	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	.105	.409**	.353*	.291	.129	1	.117	.026	.022	.155	.163	.089	.243	.557**
	Sig. (2-tailed)	.523	.010	.027	.072	.434		.476	.874	.896	.346	.321	.591	.136	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation	-.096	.017	-.066	.114	.256	.117	1	.350*	.066	-.141	.022	.094	.259	.366*
	Sig. (2-tailed)	.561	.916	.691	.488	.115	.476		.029	.691	.392	.895	.567	.112	.022
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	-.018	.126	-.166	.021	.179	.026	.350*	1	-.022	.301	.117	.104	.389*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.914	.444	.313	.897	.276	.874	.029		.896	.063	.476	.530	.014	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation	-.031	.240	-.145	.322*	.447**	.022	.066	-.022	1	.216	.190	.068	.089	.448**
	Sig. (2-tailed)	.853	.141	.379	.045	.004	.896	.691	.896		.186	.246	.683	.591	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.10	Pearson Correlation	.050	.125	.096	.056	-.041	.155	-.141	.301	.216	1	.245	.033	.324*	.420**
	Sig. (2-tailed)	.763	.449	.561	.733	.805	.346	.392	.063	.186		.133	.842	.044	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.11	Pearson Correlation	.016	.177	.066	.171	-.070	.163	.022	.117	.190	.245	1	.081	.222	.440**
	Sig. (2-tailed)	.921	.280	.691	.299	.674	.321	.895	.476	.246	.133		.624	.175	.005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.12	Pearson Correlation	.038	.185	.108	.150	.104	.089	.094	.104	.068	.033	.081	1	.167	.319*
	Sig. (2-tailed)	.819	.259	.512	.361	.530	.591	.567	.530	.683	.842	.624		.309	.047
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.13	Pearson Correlation	-.076	-.042	.104	-.124	-.243	.243	.259	.389*	.089	.324*	.222	.167	1	.401*
	Sig. (2-tailed)	.646	.798	.530	.453	.136	.136	.112	.014	.591	.044	.175	.309		.011
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIVASIKERJA	Pearson Correlation	.400*	.457**	.377*	.498**	.458**	.557**	.366*	.421**	.448**	.420**	.440**	.319*	.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.018	.001	.003	<.001	.022	.008	.004	.008	.005	.047	.011	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: pengolahan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Maka diperoleh hasil uji hasil validitas terhadap variabel motivasi kerja (X2) pada kolom tabel berikut ini:

Tabel. 1.6.
Hasil Uji hasil Validitas Motivasi Kerja

Nomor Butir. Pernyataan	Nilai (r) hitung	Nilai (r) table n = 39, a = 5%	Keterangan.
X2.1.	0,400.	0,316.	VALID.
X2.2.	0,457.	0,316.	VALID.
X2.3.	0,377.	0,316.	VALID.
X2.4.	0,498.	0,316.	VALID.
X2.5.	0,458.	0,316.	VALID.
X2.6.	0,557.	0,316.	VALID.
X2.7.	0,366.	0,316.	VALID.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

X2.8.	0,421.	0,316.	VALID.
X2.9.	0,448.	0,316.	VALID.
X2.10.	0,420.	0,316.	VALID.
X2.11.	0,440.	0,316.	VALID.
X2.12.	0,319.	0,316.	VALID.
X2.13.	0,401.	0,316.	VALID.

Sumber: pengeloaan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6. dapat dilihat nilai rhitung X2.1. lebih besar dari nilai rtabel, diikuti oleh (X2).2, (X2).3, (X2).4, dan seterusnya, maka nilai rhitungnya juga lebih besar. Dapat disimpulkan bahwa hasil item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid. Kemudian, berikut uji hasil validitas variabel kinerja Pegawai (Y) pada tabel di bawah ini:

Tabel. 1.7.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Uji hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 29 (Diolah oleh penulis 2024)

		Correlations												KINERJAKARYAWAN
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
Y.1	Pearson Correlation	1	.562**	.464**	.316*	.488**	.612**	.421**	.524**	.374*	.402**	.514**	.510**	.652**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.042	.001	<.001	.006	<.001	.015	.008	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.2	Pearson Correlation	.562**	1	.853**	.648**	.627**	.745**	.708**	.681**	.687**	.800**	.757**	.639**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.3	Pearson Correlation	.464**	.853**	1	.625**	.563**	.794**	.659**	.728**	.588**	.770**	.669**	.672**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.4	Pearson Correlation	.316*	.648**	.625**	1	.760**	.593**	.523**	.488**	.710**	.549**	.544**	.461**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.042	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.5	Pearson Correlation	.488**	.627**	.563**	.760**	1	.781**	.613**	.645**	.557**	.582**	.679**	.440**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.6	Pearson Correlation	.612**	.745**	.794**	.593**	.781**	1	.776**	.791**	.477**	.644**	.745**	.579**	.891**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.7	Pearson Correlation	.421**	.708**	.659**	.523**	.613**	.776**	1	.701**	.450**	.740**	.708**	.429**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.003	<.001	<.001	.005	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.8	Pearson Correlation	.524**	.681**	.728**	.488**	.645**	.791**	.701**	1	.424**	.634**	.625**	.524**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.9	Pearson Correlation	.374*	.687**	.588**	.710**	.557**	.477**	.450**	.424**	1	.511**	.449**	.495**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.003	.005		<.001	.003	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.10	Pearson Correlation	.402**	.800**	.770**	.549**	.582**	.644**	.740**	.634**	.511**	1	.641**	.543**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.11	Pearson Correlation	.514**	.757**	.669**	.544**	.679**	.745**	.708**	.625**	.449**	.641**	1	.639**	.828**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001		<.001	<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.12	Pearson Correlation	.510**	.639**	.672**	.461**	.440**	.579**	.429**	.524**	.495**	.543**	.639**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.004	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.652**	.906**	.870**	.756**	.811**	.891**	.807**	.808**	.708**	.813**	.828**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sehingga terdapat hasil uji hasil validitas variabel kinerja Pegawai (Y) pada kolom tabel berikut ini:

Tabel 1.8.
Uji hasil Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

Nomor Butir Pernyataan	Nilai (r) hitung	Nilai (r) tabel n = 39, a = 5%	Keterangan
Y.1.	0,652.	0,316.	VALID.
Y.2.	0,906.	0,316.	VALID.
Y.3.	0,870.	0,316.	VALID.
Y.4.	0,756.	0,316.	VALID.
Y.5.	0,811.	0,316.	VALID.
Y.6.	0,891.	0,316.	VALID.
Y.7.	0,807.	0,316.	VALID.
Y.8.	0,808.	0,316.	VALID.
Y.9.	0,708.	0,316.	VALID.
Y.10.	0,813.	0,316.	VALID.
Y.11.	0,828.	0,316.	VALID.
Y.12.	0,724.	0,316.	VALID.

Sumber: pengolahan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Tabel. 1.8. diketahui nilai r hitung (Y).1 sebesar 0,652, lebih besar dari rtabel 0,316, kemudian diikuti oleh (Y).2, (Y).3, (Y).4, dan seterusnya. Sehingga dapat disimpulkan seluruh kolom item pertanyaan variabel kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan uji hasil validitas seluruh dari variabel yang melebihi nilai rtabel sebesar : 0,316 sehingga disimpulkan seluruh kolom item variabel bebas dinyatakan valid.

Uji hasil Reliabilitas.

Uji hasil reliabilitas dilakukan mengetahui data penelitian tersebut apakah reliabel atau tidak reliabel. Suatu data dinilai reliabel jika menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu - waktu. apabila nilai cron-bach appha $\alpha > 0,6$ maka hasil reliabel. Apabila nilai cron-bach appha $\alpha < 0,6$ maka hasil tidak reliabel.

Tabel. 1.9.
Uji Hasil Reliabilitas

No	Variabel.	Cron-bach's Alpha	Keterangan.
1.	Kepemimpinan	0,955.	Reliabel.
2.	Motivasi Kerja	0,624.	Reliabel.
3.	Kinerja Pegawai	0,945.	Reliabel.

Sumber: pengeloaan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9, memiliki kesimpulan bahwa seluruh variable bebas penelitian ini dengan nilai Alpha $> 0,6$. sehingga seluruh variable bebas tersebut dapat dinyatakan hasil reliabel.

Tabel. 1.10.
Uji Hasil T Kepemimpinan(X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized, Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized -Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	28.384	4.309		6.587	<.001
	KEPEMIMPINAN (X1)	.451	.089	.639	5.050	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Hasil Uji T sesuai dengan Tabel 4.19 yaitu Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat signifikans sebesar 0,001. < 0,05. Dari uji hasil t pada variabel Kepemimpinan (X1) menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. (p <0,05) dan nilai T hitung 5,050. > T tabel 2,028, maka Ho.1 ditolak dan Ha.1 diterima. serta nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,451. Kemudian, berikut adalah tabel hasil uji t pada variabel Motivasi kerja(X2) terhadap Kinerja pegawai(Y):

Tabel. 1.11.
Uji Hasil T Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized. Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant).	-40.544	17.460		-2.322	.026
	MOTIVASIKERJA	1.520	.294	.648	5.177	<.001

a. Dependence variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Pengeloaan data dengan SPSS 29.0 (2024)

Berdasarkan Uji Hasil T sesuai dengan Tabel. 1.11. yaitu Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat signifikans sebesar 0,001. < 0,05. Dari uji hasil t pada variabel Motivasi Kerja(x2) menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. (p<0,05) dan nilai hasil T hitung 5,177. > T tabel 2,028, maka Ho.2 ditolak dan Ha.2 diterima. serta hasil nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar : 1,520.

KESIMPULAN

Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Hal ini dibuktikan dengan uji hasil t pada variabel Kepemimpinan menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. ($p < 0,05$) dan hasil nilai T hitung 5,050. $> T$ tabel 2,028, maka $H_0.1$ ditolak dan $H_a.1$ diterima. Serta hasil nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar : 0,451. Kontribusi pengaruh dari variabel independen Kepemimpinan(X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) dalam penelitian ini adalah sebesar : 40,8%. Sedangkan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Hal ini dibuktikan dengan Uji Hasil T pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat signifikans sebesar : $0,001 < 0,05$. Dari uji Hasil t pada variabel Motivasi Kerja(x 2) menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. ($p < 0,05$) dan hasil nilai T hitung 5,177. $> T$ tabel 2,028, maka $H_0.2$ ditolak dan $H_a.2$ diterima. Serta hasil nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar :1,520. Hasil kontribusi pengaruh dari variabel independen Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) dalam penelitian ini adalah sebesar : 42%. Variable Kepemimpinan dan variable Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) secara simultan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai signifikans untuk variable Pengaruh Kepemimpinan(X1) dan variable Motivasi Kerja(X2) secara simultan terhadap variable Kinerja Pegawai(Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung 32,210. $> F$ tabel 3,16. Dari hal tersebut membuktikan bahwa $H_0.3$ ditolak dan $H_a.3$ diterima. Kontribusi variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar : 64,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91–98.
- 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.
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The influence of leadership and work motivation on employee performance in the non-medical section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 163–175.
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474–1477.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Haqiqi, F. H., Sambuardi, R., & Rahmadani, P. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI KARYA KARIMUN. *Jurnal Kemunting*, 3(1), 629–646.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16–33.
- Hermawan, R., & Kusyeni, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Accounting Expose*, 3(2).
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.
- Melissa, M., Rambe, D., & Sanjaya, R. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BAPAS Kelas I Jakarta Selatan. *Mediastima*, 29(1.2), 78–89.
- Noor, M. T. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SAMPIT. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 11–18.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69–80.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta. Volume 6, No. 1 Juli 2024

- Saifullah, A. M. M., Karnati, N., & Arbah, F. (2024). Bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional, Technological Pedagogical Content Knowledge, dan Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kinerja Guru? Penerbit Adab.
- Saputra, D. G., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Togamas Semesta Abadi Kota Malang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 144–166.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Simbolon, S. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 69–84.
- Sinaga, S. H., & Yudha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas. *Jurnal Warta Desa (JWD)*, 5(2), 86–93.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075–1087.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.