

**PENGARUH MOTIVASI KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KUALITAS KINERJA KARYAWAN  
PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA Tbk.  
KIM II MEDAN**

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE QUALITY PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA Tbk. KIM II  
MEDAN

**Chaidir Iqbal Maulana<sup>1</sup>, Kariaman Sinaga<sup>2</sup>, Siswati Saragi<sup>3</sup>**

- 1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan
- 2) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan
- 3) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan

Email: [chaidiriqbal270300@gmail.com](mailto:chaidiriqbal270300@gmail.com)<sup>1</sup>, [kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id](mailto:kariamansinaga@dharmawangsa.ac.id)<sup>2</sup>,  
[siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id](mailto:siswatisaragi@dharmawangsa.ac.id)<sup>3</sup>

- 1) Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Dharmawangsa Medan  
Email: [chaidiriqbal270300@gmail.com](mailto:chaidiriqbal270300@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan. Motivasi sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagai mana dijelaskan dalam Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass dan Judge, 1994). Namun pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian. Hasil uji T (Hipotesis) pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,628 ( $>0,05$ ), yang berarti variabel ini tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memotivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan ini mengidentifikasi bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, sistem penghargaan, kondisi kerja, kedisiplinan, kompetensi individu, kepuasan kerja dan pelatihan atau pengembangan SDM. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih menitikberatkan perhatian kepada faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara lebih efektif.

**Kata Kunci:** Motivasi Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership motivation on the quality of employee performance of PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan. Motivation is often considered an important factor in improving employee performance, as described in Transformational Leadership Theory (Bass and Judge, 1994). However, this study shows that leadership motivation does not affect the quality of employee performance at PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. This study uses a quantitative method with a simple linear regression approach. Data was obtained through the distribution of questionnaires to 50 employees selected as research samples. The results of the t-test (hypothesis) in this study showed that leadership motivation had a t-value of 0.487 with a significance value (p-value) of 0.628 ( $>0.05$ ), which means that this variable has no effect on the quality of employee performance. The results of this study are different from some previous studies that showed that motivated leadership can improve employee performance. These differences identify that there are other factors that affect the quality of employee performance, reward systems, working conditions, discipline, individual competence, job satisfaction and HR training or development. Therefore, companies are advised to pay more attention to these factors in order to improve the quality of employee performance more effectively.

**Keywords:** Leadership Motivation, Employee Performance, Linear Regression, PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan.

### A. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih perusahaan tersebut melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan melibatkan tindakan sumber daya manusia didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikannya. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam hal ini PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia. Serta perusahaan yang bergerak pada sektor industri pakan dan peternakan dengan visi menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang dan misinya dengan memproduksi dan menjual pakan, ayam pedaging, anak ayam usia sehari dan makanan olahan yang memiliki kualitas tinggi dan berinovasi, dengan visi dan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, motivasi atau daya dorong yang diberikan oleh pemimpin sangatlah berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja para karyawan yang gilirannya akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Meskipun sudah diterapkan berbagai pengelolaan karyawan baik dari pengkretutan karyawan hingga pemberian bonus dan dana pensiun karyawan, belum banyak yang mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh motivasi pemimpin terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Motivasi**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih perusahaan tersebut melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya



manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan melibatkan tindakan sumber daya manusia didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikannya. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Dalam hal ini PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, adalah salah satu perusahaan besar di Indonesia. Serta perusahaan yang bergerak pada sektor industri pakan dan peternakan dengan visi menyediakan pangan bagi dunia yang berkembang dan misinya dengan memproduksi dan menjual pakan, ayam pedaging, anak ayam usia sehari dan makanan olahan yang memiliki kualitas tinggi dan berinovasi, dengan visi dan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, motivasi atau daya dorong yang diberikan oleh pemimpin sangatlah berperan penting dalam membentuk kualitas kinerja para karyawan yang gilirannya akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Meskipun sudah diterapkan berbagai pengelolaan karyawan baik dari pengkretutan karyawan hingga pemberian bonus dan dana pensiun karyawan, belum banyak yang mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh motivasi pemimpin terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk.

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya memiliki banyak makna dan arti berdasarkan ungkapan para ahli. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Adapun kepemimpinan yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan penuh dedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Sementara itu, menurut Northouse (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana individu memandu, mengarahkan, dan memotivasi anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Bass (1990) kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi beberapa gaya, seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi, motivasi dan pengembangan individu dalam suatu organisasi, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan berbasis imbalan dan hukuman.

Dalam konteks perusahaan, kepemimpinan sangat berperan dalam membentuk budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan loyalitas serta mendorong produktivitas karyawan. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

## 3. Kualitas Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan atau organisasi. Kinerja ini biasanya diukur dengan menggunakan berbagai indikator seperti produktivitas, keterampilan, kemampuan beradaptasi, serta pencapaian terhadap tujuan dan target yang diberikan perusahaan atau organisasi tersebut.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad sandy, 2015: 11) kinerja ialah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (1995: 327), kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kualitas kinerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumberdaya manusia yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektifitas suatu perusahaan. Beberapa teori dan indikator dapat digunakan untuk memahami dan mengukur kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Bentuk Penelitian**

Berdasarkan hubungan antara variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel lainnya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Motivasi Kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka sesuai dengan metode statistik.



## 2. Waktu dan Tempat Penelitian

penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk KIM II Medan, yang tepatnya beralamat di Jalan Rawe, Sempali, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20251, Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu cabang dari PT. Charoen Pokphand Indonesia yang berfokus pada produksi pakan ternak, pembibitan ayam ras, kegiatan rumah potong, perdagangan besar daging ayam dan daging ayam olahan dan memiliki sejumlah karyawan yang cukup besar, sehingga memungkinkan penelitian yang lebih representatif mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan.

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan dimulai dari tahap perencanaan penelitian, penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data, yang dijadwalkan pada bulan Desember 2024 sampai dengan Januari 2025, Di PT. Charoen Pokphand Indonesia.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah suatu instrument penelitian yang terdiri dari serangkaian pernyataan dan pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner biasanya digunakan pada penelitian yang memakai metode kuantitatif untuk mendapatkan informasi tentang pendapat, sikap, perilaku dan karakteristik responden terkait suatu fenomena yang akan diteliti.

Menurut Arikunto (2021) kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengumpulan data, namun lebih sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan tujuan mendapatkan jawaban yang lebih terstruktur (Moleong, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk KIM II Medan. Pembagian angket ini bertujuan untuk mengetahui pendapat dari responden yaitu karyawan perusahaan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Skala yang akan digunakan biasanya Skala Likert (1-5) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pertanyaan yang diberikan.

**TABEL 3.2 Skala *likert* pada kuesioner**

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Hasil diolah oleh peneliti 2024

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau proses penting dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk mengelola data sehingga dapat memberikan kesimpulan yang valid dalam suatu penelitian. Analisis data bertujuan untuk menemukan pola, hubungan dan makna dari data yang diperoleh sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan hipotesis dari penelitian itu sendiri. Pemilihan teknik analisis harus sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan.

Riduwan (2023) teknis analisis data adalah merupakan tahapan dalam penelitian yang digunakan untuk menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dalam suatu fenomena yang akan diteliti. Adapun pendapat dari Sugiyono (2020) Teknis analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengelompokkan data kedalam pola, kategori, dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema serta dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Adalah dua prosedur penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten.

Uji validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrument mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2018) validitas adalah tingkat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil yang diperoleh dari suatu instrument pengukuran. Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat



untuk mengukur suatu kuesioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Dalam teknik pengujian yang dilakukan dalam menguji penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS, SAS atau R untuk melakukan analisis uji di atas. Selain itu, hasil analisis harus mengikuti kerangka teori serta temuan penelitian sebelumnya untuk memastikan konteks yang lebih mendalam.

#### **A. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dalam suatu sampel mengikuti distribusi normal. Uji ini sangat penting karena banyak analisis statistik parametrik mengasumsikan bahwa data harus terdistribusi normal. Sugiyono (2017) Uji normalitas adalah langkah awal dalam analisis data untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi asumsi dasar analisis parametrik. Data dikatakan normal jika distribusinya simetris, berbentuk lonceng, dengan sebagian besar nilai terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (mean).

Jika nilai  $p$  ( $p$  value) dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka kita gagal menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $p$  ( $p$  value) kurang dari 0,05, hipotesis nol ditolak, yang berarti data tidak berdistribusi normal.

#### **B. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan linier antara variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memahami bagaimana perubahan pada variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai independen.

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2014), analisis linier sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sementara itu, dalam sumber lain disebutkan bahwa analisis regresi linier sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Secara matematis, model regresi linier sederhana direpresentasikan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen.

X = Variabel independent

a = konstanta (nilai Y ketika X = 0)

b = koefisien regresi, yang menunjukkan besaran dan arah pengaruh X terhadap Y

Analisis regresi liier sederhana membantu peneliti dalam memahami hubungan sebab-akibat antara dua variabel, menurut prediksi, dan mengidentifikasi seberapa besar perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

### C. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau sampel. Tujuan utama dari uji t adalah untuk menentukan apakah perbedaan yang diamati antara rata-rata dua kelompok tersebut signifikan secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan. Uji t pertama kali diperkenalkan oleh William seely Gosset pada tahun 1915 dengan nama samaran “Student”, sehingga sering disebut sebagai “student t-test”.

Menurut Sujarweni (2019) menyatakan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun pendapat dari Widarjono (2015) bahwa uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dengan penelitian menentukan penggunaan pengujian sat sisi atau dua sisi. Dari pendapat para ahli diatas secara umum maka dapat disimpulkan uji t bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui analisis perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel. Dengan demikian, uji t merupakan alat penting dalam analisis statistik untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Ada beberapa jenis uji t yang umum digunakan, antara lain :

- Uji t satu sampel: digunakan untuk membandingkan rata-rata suatu sampel dengan nilai rata-rata tertentu yang sudah diketahui atau diharapkan.
- Uji t dua sampel independen: digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan satu sama lain.

### D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel dalam penelitian diukur atau dioperasionalkan sehingga dapat diamati dan dianalisis secara

empiris. Dengan kata lain definisi operasional menjelaskan arah mengubah konsep yang bersifat abstrak menjadi indikator yang dapat diukur.

Sutama (2016) definisi operasional adalah pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi atau memanipulasi variabel tersebut. Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2016).

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian adalah temuan atau output dari proses penelitian yang diperoleh melalui analisis data berdasarkan metode yang digunakan, hasil ini dapat berupa angka, fakta, pola atau hubungan antarvariabel yang mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan. Creswell (2022) hasil penelitian adalah laporan berbasis data yang memberikan wawasan terhadap fenomena yang dikaji dalam penelitian kuantitatif maupun kualitatif. Adapun pendapat dari Arikunto (2021) hasil penelitian merupakan gambaran akhir dari proses pengumpulan data yang menunjukkan hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara variabel yang diteliti.

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan atau kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Adapun tujuannya dilakukan uji validitas dikarenakan kita ingin memastikan apakah kuesioner yang kita buat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur antara data yang sesungguhnya dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:2)



**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas (Variabel X)**

nama item	r hitung	r table	kesimpulan
X.1	0,536	0,279	Valid
X.2	0,587	0,279	Valid
X.3	0,628	0,279	Valid
X.4	0,586	0,279	Valid
X.5	0,577	0,279	Valid
X.6	0,553	0,279	Valid
X.7	0,553	0,279	Valid
X.8	0,617	0,279	Valid
X.9	0,639	0,279	Valid
X.10	0,605	0,279	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Menggunakan SPSS, 2025

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas (Variabel Y)**

nama item	r hitung	r table	kesimpulan
Y.1	0,568	0,279	Valid
Y.2	0,547	0,279	Valid
Y.3	0,674	0,279	Valid
Y.4	0,519	0,279	Valid
Y.5	0,591	0,279	Valid
Y.6	0,554	0,279	Valid
Y.7	0,613	0,279	Valid
Y.8	0,548	0,279	Valid
Y.9	0,557	0,279	Valid
Y.10	0,418	0,279	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS, 2025

Persyaratan uji validitas sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table (0,279 karena menggunakan 50 responden).
2. Nilai signifikansi (sig) <0,05 ( tingkat kesalahan 5%)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS yang dilakukan peneliti dapat ditarik benang merahnya yaitu menunjukkan bahwa data tersebut valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r table yaitu 0,279 berarti variabel X dan variabel Y telah memenuhi persyaratan uji validitas.

## 2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan suatu instrument penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika jawaban responden yang telah kita dapatkan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016)

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil	Kesimpulan
Motivasi Kepemimpinan	0,60	0,790	Reliabel
Kualitas Kinerja Karyawan	0,60	0,772	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Menggunakan SPSS, 2025

Persyaratan uji reliabilitas

1. Nilai instrument Cronbach's alpha  $>0,60$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa variabel Motivasi kepemimpinan dan variabel Kualitas kinerja karyawan memiliki data yang reliabel, dikarenakan setiap hasil variabel memiliki nilai lebih besar dari pada nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,60. Bisa dilihat pada tabel dimana variabel motivasi kepemimpinan memiliki nilai 0,790 dan variabel kualitas kinerja karyawan memiliki nilai hasil 0,772 yang lebih besar dari pada nilai Cronbach's Alpha  $>0,60$

## 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui dan memprediksi hubungan linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2018) regresi linier sederhana adalah teknis analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan bentuk hubungan yang dinyatakan dalam persamaan linier.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>				
	Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1		MOTIVASI KEPEMIMPINAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KUALITAS KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan peneliti dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Model regresi linier sederhana ini dibuat menggunakan Motivasi Kepemimpinan sebagai variabel X untuk memprediksi Kualitas kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Tidak ada variabel yang dihapus dalam melakukan regresi linier sederhana ini, artinya semua variabel yang dimasukkan tetap digunakan dalam analisis regresi
3. Metode yang digunakan adalah **Enter**, yang artinya semua variabel dimasukkan secara bersamaan ke dalam model regresi tanpa seleksi otomatis

Model regresi linier sederhana ini mencoba menjelaskan hubungan antara Motivasi kepemimpinan terhadap Kualitas kinerja karyawan, tanpa ada variabel yang dieliminasi.

#### **4. Hasil Uji T (Hipotesis)**

Uji T adalah salah satu teknik dalam statistik inferensial yang digunakan untuk mengukur **pengaruh** antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam satu model regresi. Uji ini membantu menentukan apakah variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Sugiyono (2016) uji T digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam analisis regresi.



**Gambar 4.4 Hasil Uji T (Hipotesis)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.643	4.990		7.143	.000
	MOTIVASI	.066	.135	.070	.487	.628
	KEPEMIMPINAN					

a. Dependent Variable: KUALITAS KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji T (Hipotesis) yang dilakukan oleh peneliti dapat kita lihat hasilnya sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja karyawan (variabel dependen).
2. Motivasi kepemimpinan (variabel dependen).
3. Nilai constant = 35,643, ini adalah nilai **kualitas kinerja karyawan** saat **motivasi kepemimpinan = 0**.
4. Nilai **Motivasi kepemimpinan** = 0,066, berarti setiap kenaikan 1 unit **Motivasi kepemimpinan** hanya meningkatkan **Kualitas kinerja karyawan** sebesar 0,066 unit

jadi, persamaan nilainya :

$$\text{Kualitas kinerja karyawan} = 35,643 + 0,066 \times \text{Motivasi kepemimpinan.}$$

Dapat kita lihat nilai (Motivasi kepemimpinan) Sig = 0,628, ini lebih besar dari 0,05 yang menjadi patokan pada Uji T, berarti Motivasi kepemimpinan **tidak** memiliki pengaruh terhadap Kualitas kinerja karyawan pada uji T ini. Dapat dilihat juga pada nilai beta = 0,070, nilai ini sangat kecil berarti Motivasi kepemimpinan bukan faktor dominan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

## 5. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal sangat penting dalam analisis statistik, terutama dalam regresi linier, karena banyak metode statistik mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal agar hasilnya valid. Ghazali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal, karena ini merupakan asumsi penting dalam analisis regresi linier.

### Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.64663534
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.079
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

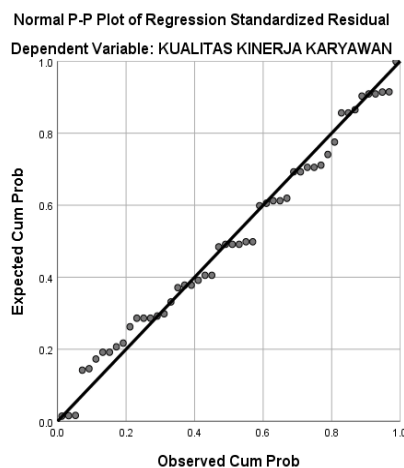
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2025

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Bahwa nilai Sig = 0,200 maka residual dianggap berdistribusi normal karena  $0,200 > 0,05$ , yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.
2. Nilai Test Statistic = 0,082 cukup kecil yang menunjukkan tidak ada penyimpangan besar terhadap normalitas.
3. Nilai mean = 0,0000000, yang merupakan indikasi baik dalam regresi.

Dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi dengan normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

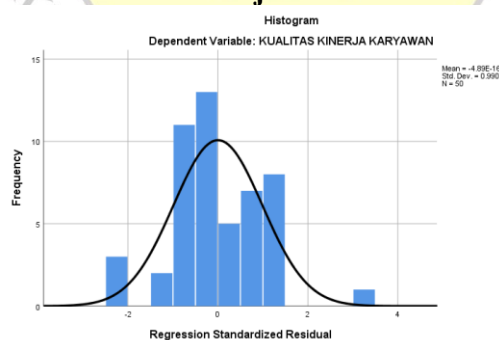
**Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2025

Analisis grafik :

1. Titik-titik data mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.
2. Tidak ada pola penyimpangan besar yang menunjukkan tidak ada indikasi pelanggaran asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil Uji P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov, residual dalam model regresi berdistribusi dengan normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

**Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Histogram**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2025

Histogram ini menunjukkan residual dari model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kualitas Kinerja Karyawan berdasarkan Motivasi Kepemimpinan.

Analisis histogram :

1. Bentuk Distribusi : histogram menyerupai distribusi normal yang membentuk pola lonceng (bell-shaped)
2. Penyebaran data : tidak ada pola asimetris yang signifikan atau outlier ekstrim



3. Mean = 0 : nilai rata-rata residual sangat mendekati nol (0) yang menunjukkan bahwa kesalahan prediksi dalam model ini bersifat simetris.

Berdasarkan histogram residual ini, distribusi residual mendekati normal mendukung hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-P Plot sebelumnya. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam regresi telah terpenuhi.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam konteks akademik atau penelitian, pembahasan adalah bagian yang menjelaskan dan menganalisis hasil temuan penelitian. Dalam bagian ini, peneliti akan menginterpretasikan atau menjelaskan data yang diperoleh, menghubungkannya dengan teori yang relevan, serta membandingkannya dengan penelitian sebelumnya. Sugiyono (2017) pembahasan adalah bagian dalam penelitian yang berisi analisis dan interpretasi data untuk menjawab rumusan masalah, serta mengaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Pada bab ini, menunjukkan bahwa **Motivasi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan**. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan **tidak dapat diterima** atau **ditolak**.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk lingkungan kerja, namun dalam konteks penelitian ini, ada kemungkinan **faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan**. Temuan ini juga selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa faktor kepemimpinan tidak selalu menjadi variabel utama dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, terutama dalam organisasi yang sudah memiliki sistem kerja yang kuat dan struktur manajerial yang jelas.

### 4.3.1 Faktor yang Lebih Dominan dalam Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan

#### 1. Kondisi Kerja dan Lingkungan Organisasi : Berdasarkan definisi operasional,

kondisi kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam banyak kasus, lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kinerja dibandingkan dengan hanya mengandalkan gaya kepemimpinan seorang atasan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan dilengkapi fasilitas yang memadai, maka mereka lebih cenderung produktif dan mampu bekerja secara optimal.

Menurut teori **Herzberg's Two Factor Theory**, kondisi kerja termasuk dalam faktor *hygiene*, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja buruk, maka kepuasan dan kinerja karyawan akan menurun, terlepas dari seberapa baik kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, bisa jadi lingkungan kerjayanglebih baik akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibanding dengan sekadar dari motivasi kepemimpinan.

2. **Kedisiplinan dan Budaya Kerja** : Indikator kualitas kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup kedisiplinan dan efektivitas dalam bekerja. Faktor ini dapat menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka karyawan akan tetap bekerja secara optimal meskipun pengaruh kepemimpinan dalam hal motivasi tidak terlalu dominan.

Teori **Mangkunegara (2017)** menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kunci utama dalam membangun kualitas kinerja karyawan yang tinggi. Karena kedisiplinan karyawan akan mendorong kepatuhan terhadap aturan, meningkatkan ketepatan waktu, serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, budaya disiplin yang tertanam dalam organisasi kemungkinan lebih berpengaruh dibandingkan dengan se kadar dorongan dari motivasi pemimpin.

3. **Sistem Penghargaan dan Insentif** : Teori Sondang P.Siagian (2004) menekankan bahwa pengakuan atas prestasi dan kesempatan berkembang merupakan aspek penting dalam memotivasi karyawan. Namun, jika sistem penghargaan yang diterapkan di perusahaan tidak cukup kompetitif atau kurang memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan, maka pengaruh motivasi kepemimpinan akan semakin kecil terhadap kualitas kinerja. Menurut **Robbins (2006)**, sistem penghargaan yang baik meliputi insentif, bonus, penghargaan non-material seperti promosi jabatan, serta pengakuan langsung dari atasan. Jika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai, maka mereka cenderung kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih keras, bahkan jika pemimpin berusaha memberikan motivasi kepemimpinan yang tinggi.

Dalam konteks PT.Charoen Pokphand Indonesia Tbk, bisa jadi sistem penghargaan dan insentif yang lebih dominan efektif dalam meningkatkan kinerja

dibandingkan dengan hanya mengandalkan motivasi kepemimpinan dari seorang atasan.

4. **Kemampuan dan Kompetensi Individu** : Indikator lain dalam kualitas kinerja karyawan mencakup **kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan efektivitas kerja**. Faktor ini berhubungan erat dengan tingkat kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut teori Mathis dan Jackson (2011), kompetensi individu dalam bekerja adalah faktor utama yang menentukan produktivitas. Seorang karyawan yang memiliki **kompetensi tinggi** akan tetap mampu bekerja dengan baik, meskipun motivasi kepemimpinan yang diterima tidak terlalu kuat.

Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM yang baik cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dibandingkan dengan hanya mengandalkan kepemimpinan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, kemungkinan besar kompetensi individu menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kepemimpinan.

5. **Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan** : Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja, maka cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Menurut House (1996), kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Jika dalam penelitian ini motivasi kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kemungkinan besar kepuasan kerja memainkan peran yang lebih dominan.

Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, sehingga dorongan dari pemimpin kurang berpengaruh. Hal ini bisa menjadi salah satu penjelasan mengapa hasil uji T (hipotesis) menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan, seperti kondisi kerja, kedisiplinan, sistem penghargaan, kompetensi individu dan kepuasan



kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memahami lebih dalam, berikut adalah beberapa faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis serta teori yang dikaji dalam definisi operasional penelitian ini.

## E. KESIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel motivasi kepemimpinan (X) secara hipotesis **tidak** berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan. Hal ini berarti ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain diluar motivasi kepemimpinan mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Misalnya, kondisi kerja, kedisiplinan, fasilitas pendukung, sistem penghargaan, kompetensi individu, pelatihan dan pengembangan SDM, yang digunakan oleh perusahaan bisa jadi lebih berpengaruh.
2. Keterbatasan instrumen dan Model: Meskipun secara teoritis motivasi kepemimpinan sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja, namun temuan dari penelitian ini menunjukkan faktor lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Keterbatasan instrumen pengukuran motivasi kepemimpinan dan model regresi sederhana juga dapat menjadi penyebab kurangnya pengaruh yang signifikan.

### 2. Saran

Adapun saran bagi perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan dan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk. KIM II Medan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka menulis saran sebagai berikut :
  - a. Mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif, agar pemimpin lebih efektif dalam membangun hubungan kepada karyawannya.

- b. Menciptakan lingkungan yang nyaman yang dapat meningkatkan motivasi serta produktifitas karyawan.
  - c. Meningkatkan insentif dan kesejahteraan karyawan sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
- a. Diharapkan penelitian ini sebagai acuan dan pembanding bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, insentif dan dan budaya organisasi.
  - b. Penggunaan model analisis yang lebih komperhensif dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai hubungan antar variabel

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). Penelitian kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Astria,K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1), 1-22
- Dwinanda, S., & Muslim, A. H. (2024). Analisis efektivitas metode pembelajaran nested dalam meningkatkan pemahaman konsep pembelajaran: Sebuah tinjauan literatur. Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 3(2), 150-158.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Caps.
- Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 12(9).
- Idri, H. (2023). Prinsip-prinsip ekonomi Islam. Prenada Media.
- Izza, A. Z., Falah, M., & Susilawati, S. (2020). Studi literatur: Problematika evaluasi pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan di era merdeka belajar. Prosiding Konferensi Ilmiah Pendidikan, 1, 10-15.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi.

- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Nyoto, S. E. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Panjaitan, S., & Habeahan, S. (2019). Laporan Kerja Praktek di PT. Charoen Pokphand Indonesia KIM II-Mabar.
- Panuju, R. (2019). *Komunikasi pemasaran: pemasaran sebagai gejala komunikasi komunikasi sebagai strategi pemasaran*. Prenada Media.
- Pantani, D., & Haikal, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI 46 (Persero) Tbk Unit Kartu Kredit Palembang (Doctoral dissertation, universitas palembang).
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: SDM, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Susanto, B., Wiguna, W., & Tukiran, M. (2023). The effect of inclusive team, agile leadership, and organizational agility on organizational performance: A literature review in a communication company. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(1), 53-62.
- Toni, N., MM, C., Simorangkir, E. N., Hebert Kosasih, S. E., & Ak, M. (2021). Praktik perataan laba (Income smoothing) perusahaan: Strategi peningkatan profitabilitas, financial leverage, dan kebijakan dividen bagi perusahaan. Penerbit Adab.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JAMASADA: JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 11(2).