

The Influence Of Leadership, Quality Of Human Resources, And Work Motivation On Employee Performance At CV. Wood Manufacturing Sidoarjo

Diny Azka Sabilla¹⁾, Sumartik^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*azkadiny@gmail.com ¹⁾, sumartik@umsida.ac.id ²⁾

Abstract. *This study aims to analyze and determine the effect of training on employee productivity, analyze and determine the effect of discipline on employee productivity, analyze and determine the effect of work experience on employee productivity. This study uses a quantitative approach that is associative, with a questionnaire in the form of a statement as the instrument used which is then processed using the help of the SPSS version 22 application program. The population in this study were all employees of CV. Wood Premiere Manufacturing numbered 50 people. For a sample of 50 people. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, f test, t test, correlation test and determination test. Based on the results of the study, it shows that leadership has a positive and significant effect on the work performance of employees at CV. Wood Premiere Manufacturing.*

Keywords - Leadership, Work Motivation, HR Quality, Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan kuesioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai yang kemudian diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Wood Premiere Manufacturing berjumlah 50 orang. Untuk sampel berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji f, uji t, uji korelasi dan uji determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Wood Premiere Manufacturing.*

Kata Kunci - Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas SDM, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar atau usaha yang dilakukan untuk membentuk pribadi yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan. SDM juga merupakan kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus bisa mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya ialah kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan motivasi pada karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Adapun Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan [1]–[3]. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia selalu tidak terlepas dari kerja profesional. Jadi kualitas kerja harus menjadi agian dari pekerjaan seagai profesinya [4], [5]. Selain kualitas sumber daya manusi factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja [6]. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri individu yang mendorong perilakunya untuk melakukan pekerjaan [7]–[9].

Objek penelitian ini di CV. Premiere Wood Manufacturing (PWM) yang beralamat di Jl. Raya Pilang No.KM, RW.8, Rame, Pilang, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61261. CV. Premiere Wood Manufacturing merupakan perusahaan yang memproduksi dan menginovasi pengeras suara. Perusahaan ini terus berkembang dalam kualitas, kapasitas maupun layanan. Perusahaan ini memproduksi dan mengembangkan berbagai mereknya sendiri yang ditawarkan ke seluruh dunia melalui rantai pasokan distribusinya di pasar utama seperti Eropa, Australia, Asia dan Amerika Serikat. Namun indikasi yang ditemukan pada objek penelitian yakni kinerja karyawan masih kurang maksimal dikarenakan pimpinan perusahaan kurang memotivasi karyawan, sehingga karyawan menjadi malas bekerja

seperti izin tanpa alasan yang jelas. Jika adanya motivasi kerja karyawan yang baik maka kinerja karyawan akan maksimal dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Studi yang dilakukan Gede dan Piartini yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan Aziz dan Putra yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11]. Studi yang dilakukan Atika dan Mafra yang memperoleh hasil bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan Rahayu dan Yuliamir yang memperoleh hasil bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [13]. Studi lain dilakukan Goni, Manoppo dan Rogahang yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [14]. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan Hidayat yang memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [15].

II. METODE

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan kuesioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai yang kemudian diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Wood Premiere Manufacturing berjumlah 50 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. Wood Premiere Manufacturing yaitu 50 karyawan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda [16]–[18].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,219	2,285
Kepemimpinan	0,217	0,107
Kualitas SDM	0,205	0,071
Motivasi Kerja	0,496	0,170

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut ini:

$$Y = 0,219 + 0,217 X_1 + 0,205 X_2 + 0,496 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,219 menyatakan bahwa jika nilai kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,219.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan adalah sebesar 0,217 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,217.
3. Nilai koefisien regresi kualitas SDM adalah sebesar 0,205 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,205.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,496 berarti positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,496.

Hasil regresi berganda didapatkan positif. artinya jika ada peningkatan terhadap kepemimpinan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dan motivasi tetap. Artinya kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi. Pimpinan juga harus dapat memberikan inisiatif, dorongan kerja kepada para pegawai serta harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara para pegawai ataupun antara pimpinan dan para pegawai. Selain itu teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai lebih baik.

Berikut hasil uji simultan (Uji F):

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,905	3	54,635	25,490	,000 ^b
	Residual	98,595	46	2,143		
	Total	262,500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 25,490. Untuk hasil dari F_{tabel} distribusi diketahui dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,80. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,490 > 2,80$), maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Kualitas SDM (X_2), Motivasi (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil uji parsial (Uji T) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	Signifikansi
Kepemimpinan	2,162	0,042
Kualitas SDM	2,875	0,006
Motivasi Kerja	2,910	0,006

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan 2,032 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 2,011. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,162 > 2,011$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.042 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Kualitas SDM (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas SDM 2,875 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 2,011. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,875 > 2,011$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.006 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa Kualitas SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Motivasi Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja 2,910 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 2,011. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,910 > 2,011$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.006 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berikut hasil uji determinasi berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,617	,600		1,464

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini adalah sebesar 0,617 atau 61,7% yang berarti variabel-variabel independen pada penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 61,7%, yang mana hasil tersebut sudah baik dan luas.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian data secara statistik menggunakan SPSS menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Premiere Wood Manufacturing, yang menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai kepemimpinan, mayoritas karyawan CV. Premiere Wood Manufacturing sangat setuju dengan pernyataan bahwa pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja. Selanjutnya responden setuju dengan pernyataan pimpinan yang selalu mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini terbukti dengan pengaruh hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pimpinan berperan aktif dan besar dalam peningkatan kinerja karyawan dengan segala strateginya, contohnya dengan selalu memberikan ide, masukan, motivasi, dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya [19].

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Premiere Wood Manufacturing adalah berpengaruh signifikan dan positif, yang berarti bahwa kepemimpinan yang baik di perusahaan ini akan menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Hasil dari penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian dari Andi, *et al*, Sudiyani, *et al*, dan Hidayat, *et al* yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan [20]–[22].

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif hipotesis kedua diterima berdasarkan dari jawaban responden mengenai kualitas SDM, mayoritas karyawan CV Premiere Wood Manufacturing sangat setuju dengan pernyataan bahwa kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan, serta setuju dengan pernyataan kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kemampuan akademik atau latar belakang pendidikan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan, secara langsung sudah berpengalaman di bidang tersebut serta memahami dasar teori dari pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan adalah kesesuaian akademik adalah unsur paling penting untuk meningkatkan kinerja dibandingkan dengan keahlian diluar hal tersebut [23], [24].

Kualitas SDM sangat perlu dikelola oleh manajemen perusahaan dalam rangka untuk menjaga produktifitas serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti kualitas SDM yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas operasional perusahaan. Hal ini jugadidukung oleh beberapa penelitian yaitu, Oktavuani, *et al* dan Aziz, *et al* yang mengemukakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan [25], [26].

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai motivasi kerja, mayoritas karyawan CV Premiere Wood Manufacturing sangat setuju dengan pernyataan bahwa mampu berinteraksi dengan baik dan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja merupakan motivasi kerja yang paling penting. Selanjutnya, penghargaan atas suatu prestasi juga menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa interaksi yang baik dengan rekan kerja merupakan hal paling penting untuk motivasi kerja, karyawan lebih merasa pekerjaan lebih nyaman untuk dilakukan. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan jika karyawan tidak memiliki hubungan dengan rekan kerja yang harmonis.

Variabel terakhir yang diteliti disini yaitu motivasi kerja dari para karyawan, yang dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti di CV Premiere Wood Manufacturing, motivasi kerja karyawan perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, motivasi kerja karyawan yang meningkat dan tinggi tentunya akan meningkatkan juga kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan yang baik pastinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang secara bersama juga akan meningkatkan profit perusahaan [27]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Falah, *et al*, Wulandari dan Bagia, dan Ardhani dan Ratnasari yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan [28]–[30].

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh melalui pengolahan data dan analisis data pada penelitian ini menemukan bahwa variabel kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi kerja di CV Premiere Wood Manufacturing mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama atau simultan secara positif, yang berarti hipotesis-empat (H4) diterima.

Kepemimpinan yang baik dan dibarengi dengan kualitas SDM dan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. CV. Premiere Wood Manufacturing perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut agar meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pada karyawannya. Berbanding terbalik jika perusahaan tidak memperhatikan kepemimpinan kualitas SDM serta motivasi karyawannya, bukan tidak mungkin perusahaan akan mengalami masalah pada proses operasional perusahaannya [31]. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian dari Adin, Allatif, *et al*, dan Lubis, *et al* yang mengemukakan bahwa variabel kepemimpinan, kualitas SDM, dan motivasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [32]–[34].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Premiere Wood Manufacturing. Hasil lain menunjukkan secara simultan kepemimpinan, kualitas SDM dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak CV. Premiere Wood Manufacturing yang telah berkontribusi dan memberikan izin untuk dilakukannya penelitian ini. Segenap karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket yang penulis sediakan.

REFERENSI

- [1] H. Khan, M. Rehmat, T. H. Butt, S. Farooqi, and J. Asim, "Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model," *Futur. Bus. J.*, vol. 6, no. 1, 2020, doi: 10.1186/s43093-020-00043-8.
- [2] N. Siraj, I. Hågen, A. Cahyadi, A. Tangl, and G. Desalegn, "Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management," *Economies*, vol. 10, no. 5, 2022, doi: 10.3390/economies10050111.
- [3] F. R. Husain and S. Sumartik, "The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i0.857.
- [4] I. Setiawan, B. Satriawan, I. Indrayani, and M. Khaddafi, "The Effect Of Organizational Culture, Quality Of Human Resources, And The Motivation To The Employees Performance In The Correctional Institution Class Iia Of Batam With The Work Discipline Of Intervening," *Int. J. Soc. Sci. Educ. Econ. Agric. Res. Technol.*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: 10.54443/ijset.v1i2.9.
- [5] I. B. G. A. Kirana, A. A. A. Sriathi, and I. G. M. Suwandana, "The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company," *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 7, no. 3, 2022, doi: 10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396.
- [6] T. W. Moon, W. M. Hur, and S. S. Hyun, "How Service Employees' Work Motivations Lead to Job Performance: the Role of Service Employees' Job Creativity and Customer Orientation," *Curr. Psychol.*, vol. 38, no. 2, 2019, doi: 10.1007/s12144-017-9630-8.
- [7] Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi."* Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- [8] M. R. Yulianto, W. Saputro, H. Ubaidillah, and M. Nashrullah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2023.

- [9] W. E. Pujianto and Evendi, "Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (QWL) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)," *GREENOMIKA*, vol. 3, no. 1, 2021, doi: 10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1.
- [10] I. K. Gede and P. S. Piartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 7, no. 4, p. :1107-1134, 2018, doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07.
- [11] N. Aziz and S. D. Putra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD KARTIKA 1-11 PADANG," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1303–1315, 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.159.
- [12] K. Atika and N. U. Mafra, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim," *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 4, pp. 131–135, Dec. 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i4.5098.
- [13] Enik Rahayu and Henry Yuliamir, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang," *J. Visi Manaj.*, vol. 7, no. 2, 2021, doi: 10.56910/jvm.v7i2.159.
- [14] G. H. Goni, W. S. Manoppo, and J. J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *Productivity*, vol. 2, no. 4, pp. 330–335, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- [15] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, Jan. 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [16] Sugiyono, *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [17] S. Santoso, *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018.
- [18] R. A. Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS: Untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktis*. Ponorogo: CV Wade Group, 2017.
- [19] F. Donkor, "Do Transformational Leaders Affect Employee Performance and Normative Commitment Through General Self-Efficacy? Analysis in Ghanaian Public Sector Organizations," *Public Organ. Rev.*, vol. 22, no. 3, 2022, doi: 10.1007/s11115-021-00531-7.
- [20] D. Andi, H. L. Nuraldy, and I. Imbron, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 1, 2020, doi: 10.32493/jee.v3i1.7314.
- [21] N. N. Sudiyani, N. P. Y. R. Sawitri, and M. Fitriandari, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi," *J. Manaj. dan Bisnis Equilib.*, vol. 7, no. 2, 2021, doi: 10.47329/jurnal_mbe.v7i2.749.
- [22] F. Hidayat, S. Suwandi, and R. Akyuwen, "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara," *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 2, 2022, doi: 10.36418/syntax-literat.v7i2.6231.
- [23] T. Widiastuti *et al.*, "The nexus between Islamic social finance, quality of human resource, governance, and poverty," *Heliyon*, vol. 8, no. 12, 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e11885.
- [24] N. M. Tri and V. Van Thanh, "Developing High-Quality Human Resources to Fulfill the Aspirations of Building a Prosperous and Happy Country: Problems and Solutions," *Qual. - Access to Success*, vol. 23, no. 191, 2022, doi: 10.47750/QAS/23.191.26.
- [25] D. N. Oktaviani, M. A. Firdaus, and W. A. Bimo, "Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i1.3838.
- [26] N. J. A. Aziz, U. Pratiwi, and E. Suyono, "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah," *J. Ekon. Bisnis, dan Akunt.*, vol. 20, no. 4, 2018.
- [27] J. A. Forson, E. Ofosu-Dwamena, R. A. Opoku, and S. E. Adjavon, "Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana," *Futur. Bus. J.*, vol. 7, no. 1, 2021, doi: 10.1186/s43093-021-00077-6.
- [28] A. M. Falah and H. G. Ayuningtias, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 6, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i6.417.
- [29] P. A. A. Wulandari and I. W. Bagia, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, 2021, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.28701.
- [30] J. Ardhani and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN BATAM," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i2.2179.
- [31] J. L. García-Alcaraz, J. L. Rodríguez-Álvarez, J. A. Gil-López, M. L. M. de Araujo, and R. Díaz-Reza, "Quality and Human Resources, Two JIT Critical Success Factors," 2021, pp. 267–287. doi: 10.1007/978-3-030-71115-3_12.
- [32] A. Sunarto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat),” *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, vol. 8, no. 1, 2020, doi: 10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38.
- [33] A. Allatif, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas,” *Online) KINERJA J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 19, no. 3, 2022.
- [34] F. R. Ananda Lubis, J. Junaidi, Y. Lubis, and S. Lubis, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara II (Persero),” *J. AGRICA*, vol. 12, no. 2, 2019, doi: 10.31289/agrica.v12i2.2866.