

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat

by Irwan R. Osman, Gabriel Aljabar


Submission date:04-Aug-2022 10:38PM (UTC-0400)

Submission ID:1878971179

File name:document_3.pdf(846.93K)

Word count:3536

Character count:22487

 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan
Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah
Jakarta Pusat

232

Irwan R.Osman

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Samsung Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat

Gabriel Aljabar

STIE YAI

Jl. Salemba Raya No.9A, RT. 1/RW.3, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,

Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440

Email: irwanramliosman@gmail.com, gabrielridho11@gmail.com

Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat Cabang Biak dan Cabang Roxy. Data penelitian diperoleh dari hasil penyelesaian kuisioner. Setelah data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan menggunakan SPSS 25 untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan uji t dan uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,053 > t_{tabel} = 2,026$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 27,966 > F_{tabel} = 3,24$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRAK



IKRAITH

Dipindai dengan Cam

terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta R^2 bernilai sebesar 60,2%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

This study aims to examine whether there is an effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Central Jakarta Area.

This research is based on several theories that support the research, which relates to leadership style, work motivation and employee performance. This study uses primary data. The sample in this study were employees of Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Central Jakarta Area Biak Branch and Roxy Branch. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. After data collection is complete, research data processing is carried out by conducting multiple linear regression testing to find out the results of the relationship between the variables studied using the SPSS 25 application.

The results of this study indicate that the leadership style variable has a sig value of $0.047 < 0.050$ and has a t count of $2.053 >$ from a t table of 2.026 , it is concluded that partially leadership style has a significant effect on employee performance. The work motivation variable has a sig value of $0.000 < 0.050$ and has a t count of $4.312 >$ table 2.026 , it can be concluded partially that work motivation has a significant effect on employee performance and simultaneously the variables of leadership style and work motivation on employee performance have a sig value of $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $27.966 >$ F table 3.24 . So it can be concluded that there is a significant influence between leadership style and work motivation simultaneously on employee performance. And R^2 is worth 60.2%.

Keywords: Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), and Employee Performance (Y)

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Pentingnya

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Dikarenakan hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Hal penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah kinerja karyawan dalam perusahaan.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi dari pemimpin terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan. Kemampuan memotivasi karyawan juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya motivasi yang positif akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan.

6

Kondisi pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia tak terkecuali Indonesia meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir. Oleh karena itu manajemen wajib melakukan langkah-langkah praktis dan strategis untuk membawa organisasi keluar dari kubangan krisis yang nyaris menenggelamkan sebagian perusahaan yang tidak menyiapkan diri dengan baik.

Melalui pengamatan yang penulis lakukan pada perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia yang berfokus pada penyedia layanan purna jual bahwa

dibutuhkannya gaya kepemimpinan yang baik dan santun, serta motivasi yang positif bagi karyawan dimasa pandemi covid-19 itu sangatlah penting karena dianggap akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan yang kurang baik dan kurang santun, serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran yang dimiliki oleh karyawan dalam hal menjalankan tugas yang dimiliki oleh masing masing individu selama masa pandemi covid-19.

2. Tidak adanya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai ketepatan waktu kehadiran selama masa pandemi covid-19.

3. Adanya keterbatasan komunikasi antara pemimpin dengan karyawan selama masa pandemi covid-19 mengakibatkan tidak tersampainya informasi.

4. Kurangnya penyampaian motivasi kerja dari pimpinan terhadap karyawan selama masa pandemi covid-19 mengakibatkan turunnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

5. Turunnya produktifitas karyawan selama masa pandemi covid-19.

3. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat?

2. LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut

Menurut

Mangkunegara (2012)

menyatakan

bahwa kinerja adalah hasil

kerja

secara kuantitas dan kualitas

yang

6. Kurangnya ketelitian kerja karyawan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

7. Adanya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan pemilihan judul diatas, maka penulis merumuskan masalah yang hendak dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat?

2. Seberapa besar Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat?

a. Kecepatan

b. Target Kerja

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan

dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

Kerapihan

b. Ketelitian

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Indikator Kinerja Karyawan 2 Menurut (Fahmi, Irham, 2016:127), kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja diantaranya adalah:

235

Dipindai dengan CamS

seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

a. Hasil kerja

b. Mengambil

keputusan

5. Inisiatif

Kemampuan

karyawan untuk

inisiatif pribadi dalam

mengerjakan tugas

tanpa

adanya perintah dari

atasan.

c. Kesesuaian

3. Kerjasama

Kerjasama

merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama diantaranya adalah:

a. Jalinan Kerjasama

b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Menunjukkan

Indikator dari inisiatif
adalah:

236

a. Kemauan

b. Kemandirian

C. Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2003), Gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

D. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Safaria (2006), indikator-indikator kepemimpinan diantaranya adalah:

1. Fungsi kepemimpinan secara suportif (Supportive leadership)

a. Kemampuan pimpinan yang mampu menerima dan mendukung semua kritik ataupun saran dari bawahan demi kemajuan perusahaan

b. Kemampuan

pimpinan yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang dilakukan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

2. Kepemimpinan yang direktif (Directive leadership)

perintah atau tugas a. khusus (otokrasi)

b. Semampuan pimpinan

yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya.

3. Fungsi Kepemimpinan partisipatif (Participative leadership)

a. Kemampuan pimpinan di mana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya

b. Kemampuan pimpinan yang mampu memberikan informasi tentang isu, masalah, atau rencana tentang perusahaan kepada semua staf.

4. Fungsi Kepemimpinan berorientasi prestasi (Achievement-oriented leadership)

a. Semampuan pimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik.

b. Kemampuan pimpinan dalam mengembangkan karyawan untuk mewujudkan terciptanya tujuan perusahaan

E. Motivasi Kerja

Menurut (Sinungan, 2008:134), motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pengembangan, pembinaan, dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. 7

F. Indikator Motivasi Kerja

Menurut wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi diantaranya adalah:

1. Kebutuhan untuk berprestasi

a. Target kerja

b. Kualitas kerja

c. Tanggung jawab

d. Resiko

2. Kebutuhan

2. Kebutuhan memperluas

yang bekerja di Perusahaan Samsung Service Center PT.

a. Komunikasi Graha Service Indonesia Wilayah

b. Persahabata Jakarta Pusat.

3. Kebutuhan menguasai pekerjaan untuk C.Data Penelitian sesuatu
- Jenis Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini
- Pemimpin yaitu data primer yang diperoleh
 - Duta perusahaan langsung dari narasumber mengenai kegiatan penelitian.
 - Keteladanan
- Setelah itu untuk melakukan

3.METODOLOGI PENELITIAN

analisis data maka data diolah menggunakan program SPSS versi

A.Populasi

25.

Menurut Sugiyono(2017:80), menyatakan bahwa yang dimaksud populasi adalah: “ wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Samsung Service Center PT.Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. Dengan pembagian 25 pegawai pada Cabang Biak, dan 19 pegawai pada Cabang Roxy Mas.

B.Sampel

Menurut Sugiyono(2017:81), mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah 40 karyawan

D.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh

antara Gaya

Kepemimpinan

terhadap Kinerja

H2: Karyawan.

Terdapat

pengaruh antara

Motivasi Kerja terhadap

Kinerja

Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh

antara Gaya

Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan.

4.HASIL PENELITIAN

A.Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1.Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

| Model | Std. Error | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 4,363 | | 3,676 | ,001 |
| | 16,040 | | | | | |
| | Gaya | | ,157 | ,273 | 2,053 | ,047 |
| | | ,322 | | | | |
| | Kepemimpinan (x1) | | ,126 | ,574 | 4,312 | ,000 |
| | Motivasi Kerja (X2) | ,544 | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka dapat disimpulkan bahwa:

$$Y = 16,040 + 0,322 X_1 + 0,544 X_2 + 6$$

a. Nilai konstanta (α) pada penelitian ini bertanda positif. Hal ini berarti bahwa dalam variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dianggap konstan.

b. Konstanta (a) yaitu sebesar 16,040 disimpulkan apabila tidak ada kenaikan pada nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,040.

c. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) $\beta_1 = 0,322$ dan bertanda positif. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 atau 32,2% begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1% maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

mengalami penurunan sebesar 0,322 atau 32,2% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya adalah tetap. Contoh: seorang pemimpin memberikan rasa kepedulian nya kepada bawahannya

hal ini
bawaha
pedulika
karyawa
meningh
sebalikn
sec
peduli te
ma
karyawa
menurun

d. Nilai koefisien regresi untuk motivasi(X2) $\beta_2=0,544$ dan bertanda positif. Hal ini berarti apabila motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka pengaruh terhadap

B.Uji Parsial(Ujit)

Tabel 4.2.Uji Signifikan Parsial(Uji t)

Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,040 | | | 3,676 | ,001 |
| | | 4,363 | | | | |
| | Gaya | ,322 | ,157 | ,273 | 2,053 | ,047 |
| | Kepemimpinan | | | | 4,312 | |
| | (x1) | | | | | |
| | Motivasi Kerja | ,544 | ,126 | ,574 | | ,000 |
| | (X2) | | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,544 atau 54,4% sebaiknya apabila mengalami penurunan 1% maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,544 atau 54,4% bahwa variabel ini selain itu lainnya adalah terdapat pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka supaya mereka mendapatkan penghargaan dan jabatan.

Coefficientsa

a) Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai t hitung 2,053 > t tabel 2,026, dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,047 < 0,05 yang artinya signifikan. Disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H_0 diterima.

b) Variabel Motivasi Kerja mempunyai t hitung 4,312 > t tabel 2,026, dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H_0 diterima.

C. Uji F

Tabel 4.3. Hasil Uji F

Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA

| Model | Squares Sum of | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|-----------------------|----|----------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression 320,173 | 2 | 160,086 | 27,966 | ,000 ^a |
| | Residual 211,802 | 37 | 5,724 | | |
| | Total 531,975 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan Dari data diatas didapat nilai F hitung sebesar 27,966. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 0,05$, dengan

demikian $F_{hitung} 27,966 > F_{tabel} 3,24$. Signifikansi pada uji $F_{0,000} < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| | | | Adjusted R | Std. Error of the |
|-------|------|----------|------------|-------------------|
| Model | R | R Square | Square | Estimate |
| 1 | ,776 | ,602 | ,580 | 2,393 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan

Berdasarkan output data di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,602 atau (60,2%), variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja memberikan 0,602

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Perusahaan Samsung Service Center Wilayah

Berdasarkan

Jakarta Barat. penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

atau 60,2% informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 39,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penulis

1. Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,047 < dari 0,05 dan nilai koefisien regresi berganda 0,322 mempunyai t hitung 2,053 > t tabel 2,026. Terbukti berpengaruh positif signifikan, maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

dan nilai koefisien regresi 0,544 mempunyai t hitung 4,312 > t tabel 2,026. Terbukti berpengaruh positif signifikan, maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Service Center Wilayah Jakarta Barat, Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja keseluruhan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan nilai F hitung sebesar 27,966 > F tabel 3,24. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh

terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Service Center Wilayah Jakarta Barat, Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja terbukti secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < dari 0,05

IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022

IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022

signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Service Center Wilayah Jakarta Barat,Ha diterima.

4. Dengan koefisien determinasi atau kontribusi dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,2% informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan(Y), sedangkan sisanya sebesar 39,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik,Oemar.1993.Psikologi
Manajemen.Bandung:
Trigeda karya.
- Winardi,J.2002.Motivasi dan
Pemotivasian Dalam
Manajemen.Jakarta:PT.Raja
Grafindo Persada.
- Anoraga,Pandji.2005.Manajemen
Bisnis.Cetakan Ketiga,Jakarta
:Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu S.P.2015.
Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Bumi
Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.2005.
Organisasi dan motivasi
Dasar peningkatan
produktivitas.Jakarta:Bumi
Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P.2013.
Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT Bumi
Aksara
- Hasibuan,Malayu S.P.2003.
Organisasi dan Motivasi.
Jakarta:Bumi Aksara.
- Moeheriono.2012.Pengukuran
Kinerja Berbasis Kompetensi.
Jakarta:Raja Grafindo
Persada.

Productivity.New York:
Random House
Prawirosentono,Suyadi.Kebijakan
Kinerja Karyawan.
Yogyakarta:BPFE,1999

Tangkilisan,Hessel N.S.2005.
Manajemen Publik.Jakarta:
PT.Grasindo

Robbins,Stephen P.dan Judge,
Timothy A.2015.
Organizational Behaviour.
Jakarta:Salemba Empat

Prabu Mangkunegara Anwar.2012.
Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia.Bandung:
Aditama

Indonesia Pendekatan
Administrasi dan Operasional.
Jakarta:PT Bumi Aksara
Fahmi,Irham.2016.Pengantar
Manajemen Sumber Daya
Manusia Konsep dan Kinerja.
Jakarta:Mitra Wacana Media.

Dessler,Gary.2006.Manajemen
Sumber Daya Mnesia Jilid 1.
Jakarta:PT.Indeks
Djarmiko,Yayat Hayati.2008.

Perilaku Organisasi.
Bandung:Alfabeta.

Mulyasa.2003.Kurikulum Berbasis
Kompetensi:Konsep
Karakteristik dan Implentasi.
Bandung:Remaja Rosdakarya

Hamalik,Oemar. 1992.Psikologi
Belajar dan Mengajar.
Bandung:Sinar Baru

Sardiman A.M.2006.Interaksi dan
Motivasi Belajar Mengajar.
Jakarta:Raja Grafindo
Persada

Sastrohadiwiryono,Siswanto B.2005.
Manajemen Tenaga Kerja

IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022

Thoha,M.2009.Kepemimpinan
Dalam
Manajemen.Jakarta:
PT.Raja Grafindo.Persada
Martinis Yamin dan Maisah.2010.
Kepemimpinan dan
manajemen masa depan.
Bogor:IPB Press
Djarmiko,Yayat Hayati.2008.
Perilaku Organisasi.
Bandung:Alfabeta.
H.Hadari Nawawi,2003;Manajemen

Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Sondang P. Siagian, 1994, Organisasi,

Kepemimpinan, Perilaku

Administrasi. Jakarta: CV.

Haji Mas Agung

Salusu, J. 1996. Pengambilan

Keputusan Strategik untuk

Organisasi Publik dan

Organisasi non Profit. Jakarta

: PT Grasindo

Safaria. 2006. Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkus garam, Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen.

Sinungan, M. 2008. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT.

Bumi Aksara

Eka Suryaningsih. 2009. Pengaruh

Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Jurnal Universitas Gunadarma, Jurusan Manajemen

Yukl, A. Gary, Wexley, N., Kenneth.

1984. Organizational

Behaviour Personnel

Psychology. Illinois: Irwin

M. Kadarisman. 2012. "Manajemen

Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja.

Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi

Analisis Multivariate Dengan

Program SPSS". Semarang:

Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

Arif, Pratisto. 2009. Statistik menjadi

mudah dengan SPSS 17

Riduwan. 2019. Dasar-dasar Statistika

: Pendidikan, Sosial,

Komunikasi, Ekonomi, dan

Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian

Pendidikan Pendekatan

Kuantitatif, kualitatif, dan

R&D. Bandung: Alfabeta

Kuantitatif Kualitatif dan
R&B.Bandung:Alfabeta.

Dipindai dengan CamS

Manusia Teori,Kuisisioner,
dan Analisis Data.Malang:
UIN-Malang Press.

Jonathan,Sarwono.2006.Metode
Penelitian Kuantitatif dan
Kualitatif.Yogyakarta:Graha
Ilmu

Sugiyono.2012.Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan
R&B.Bandung:Alfabeta.

Utami,Novia Widya.2018.Artikel.
Faktor Penting Kinerja
Karyawan dalam
[https://sleekr.co/blog/faktor-
penting-kinerja-karyawan/](https://sleekr.co/blog/faktor-penting-kinerja-karyawan/)
diakses pada 24 Maret

Sugiyono.2013.Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan
Kuantitatif,Kualitatif,dan
R&D.Bandung:Alfabeta.

2021

Sugiyono.2014.Metode Penelitian
Pendidikan Pendekatan
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D.Bandung:Alfabeta.

Mohammad Ato'illah 2014. Analisis
Pengaruh Gaya
Kepemimpinan
Dan Motivasi Terhadap
Kinerja

Sugiyono.2017.Metode Penelitian
Kuantitatif,Kualitatif,dan
R&D.Bandung:Alfabeta,
CV.

Pegawai Kelurahan Di
Kecamatan Lumajang
Kabupaten
Lumajang.Jurnal

Sujarweni,Wiratna.2014.Metodologi
penelitian:Lengkap,praktis,
dan mudah dipahami.
Yogyakarta:PT Pustaka Baru

246

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin
Maharani.2013.Metode
Penelitian Sumber Daya

STIE Widya Gama Lumajang.
Annisa Pratiwi.2014.Pengaruh
Motivasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Pada PT.
Telekomunikasi Indonesia,Tbk
Wilayah Telkom Pekalongan)
Skripsi Fakultas Ekonomika
Dan Bisnis Universitas
Diponegoro Semarang
Christian Katiandagho.2014.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado.Jurnal
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
Manado.Universitas Universitas Sam Ratulangi Manado.

Sangkala 2007,Knowledge
Management,Sebagai Suatu
Pengantar Memahami
Bagaimana Organisasi
Mengelola Pengetahuan
Sehingga Menjadi Organisasi
Yang Unggul.Jakarta,PT.Raj
Grafindo Perkasa.

Azanella L. A.2020.Apa itu PSBB
Hingga Upaya Pencegahan
Covid-19.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/13/153415265/apa-itu-psbbhingga-jadi-upaya-pencegahan-Covid-19>.Diakses pada 10 Juni 2020

Beni Habibi.2005.Faktor-Faktor
Yang Mempengaruhi Motivasi

IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5 Maret 2022

Dipindai dengan Cam

Pada
19.
Kesulitan Mahasiswa
Menyelesaikan Skripsi
Situasi Pandemi COVID

Kerja Karyawan DI PT.Askes
Regional VI Jawa Tengah Dan
D.I.Y Bagian Sumber Daya
Manusia Dan Umum
Semarang.Tugas Akhir
Fakultas Ilmu Sosial.
Universitas Negeri Semarang

Rifka Damayanti.2020.Analisis

Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu
Pendidikan Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan.

Rahayu, Indah Dwi. 2017. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Program Keselamatan
dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi
Kerja Studi pada Karyawan Tetap
Maintenance Departement.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--------------------------|----|
| 1 | repository.upi-yai.ac.id | 6% |
| | Internet Source | |
| 2 | repository.unpas.ac.id | 6% |
| | Internet Source | |
| 3 | kpibib.or.id | 3% |
| | Internet Source | |
| 4 | openjournal.unpam.ac.id | 2% |
| | Internet Source | |
| 5 | media.neliti.com | 2% |
| | Internet Source | |
| 6 | jurnal.umsu.ac.id | 2% |
| | Internet Source | |
| 7 | jurnal.pancabudi.ac.id | 2% |
| | Internet Source | |

Exclude quotes

Off

Exclude matches

<2%

On

Exclude bibliography