

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SIDDHAKARYA HUTAMA SATWIKA**

Vincentius Chalvin Ryandi^{1*}, Nurcholis Setiawan²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

*E-mail Penulis Korespondensi: 2019210111@students.perbanas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Siddhakarya Utama Satwika. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode analisis yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian survei digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden dengan menggunakan kuesioner tertutup. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siddhakarya Utama Satwika berjumlah 110 orang. Sampel yg digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siddhakarya Utama Satwika yang sudah bekerja minimal 1 tahun dengan jumlah 72 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dan purposive sampling yang dimana mengambil sampel secara tidak acak melainkan berdasarkan atas pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0.05 yaitu secara berturut-turut sebesar 0.407, 0.090, dan 0.607.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership, motivation, and competence on employee performance at PT. Siddhakarya Utama Satwika. This research is a descriptive research with analytical methods using a quantitative approach. The survey research method was used by distributing questionnaires directly to all respondents using a closed questionnaire. The population in this study are employees of PT. Siddhakarya Utama Satwika numbered 110 people. The samples used in this study were employees of PT. Siddhakarya Utama Satwika who has worked for at least 1 year with a total of 72 people. Sampling uses non-probability sampling and purposive sampling techniques in which samples are not taken randomly but are based on considerations that focus on certain objectives. The results of the study show that both partially and simultaneously the variables of leadership, motivation and competence do not affect employee performance. This is based on the significance value of each variable greater than 0.05, namely 0.407, 0.090 and 0.607 respectively.

Keywords: Leadership, Motivation, Competence, Employee Performance.

diterima	13 Februari 2023	direview	5 November 2023	diterbitkan	30 November 2023
----------	------------------	----------	-----------------	-------------	------------------

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuannya, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun pada sarana dan prasarana yang tersedia, namun tergantung dari sumber daya manusia yang tersedia. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi seperti pemimpin ataupun karyawan, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen penting yang berfungsi untuk menggerakkan kegiatan produksi pada sebuah perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu memperhatikan beberapa hal penting agar nantinya tidak salah dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan. Hal penting tersebut adalah merencanakan pengelolaan SDM yang tepat, setelah merencanakan sebaiknya perusahaan menerapkannya. Jika nantinya saat penerapan rencana pengelolaan SDM kurang berjalan dengan baik, maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi rencana-rencana tersebut. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) membuat perusahaan harus membuat berbagai konsep untuk mengelola SDM dengan baik. Diharapkan SDM di dalam perusahaan ini mampu berkinerja dengan baik untuk mencapai visi misi yang ada pada perusahaan.

Perusahaan PT. Siddhakarya Utama Satwika merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi. Hingga saat ini, PT. Siddhakarya Utama Satwika terkenal dan memiliki personel-personel yang berpengalaman, semua prestasi dan perkembangan yang terjadi pada PT. Siddhakarya Utama Satwika tidak terlepas dari sosok pemimpin yang membuat terealisasinya prestasi tersebut. Seorang pemimpin harus melakukan pembinaan terhadap karyawannya agar dapat menimbulkan kepuasan dan

komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut (Arianto & Pebriani, 2019:110) kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan, pemimpin yang dibutuhkan pada saat ini adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga demi mencapai suatu tujuan (Caroline Inaray et al., 2016:461). Terdapat tiga unsur kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan membutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama motivasi adalah kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya kejelasan tujuan, semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Yuniarsih & Suwatno (2014) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47), kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi (Spencer & Spencer, 1993) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

PT. Siddhakarya Utama Satwika merupakan perusahaan yang secara legalitasnya sebagai penyedia jasa konstruksi di Kota Surabaya, Jawa Timur. Sama halnya seperti perusahaan-perusahaan lainnya, tentunya PT. Siddhakarya Utama Satwika memiliki SOP. SOP sendiri dapat diartikan sebagai *Standart Operasional Procedure* yang dibuat dengan tujuan untuk mengatur tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawannya. Namun ada beberapa kendala yang dialami karyawan PT. Siddhakarya Utama Satwika Tbk saat terjadinya pandemi covid 19. Dari hasil wawancara dengan Ibu Lisa Gunawan, selaku General Manager PT. Siddhakarya Utama Satwika Tbk. menyatakan bahwa karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya secara maksimal karena disaat pandemi adanya sistem rolling pada daftar hadir karyawan. Adapun permasalahan atau kendala lain yang dilakukan oleh karyawan, akan diselesaikan dengan solusi seperti nasehat atau surat peringatan terlebih dahulu dan tentunya akan dilihat apakah ada perubahan atau kemajuan. Jika tidak ada kemajuan,

perusahaan mengambil langkah untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaan, karena perusahaan berpikir bahwa kemajuan perusahaan harus sebanding dengan pengeluaran dalam artian lebih baik mencari atau membayar orang yang berkompoten untuk kemajuan perusahaan dari pada membayar orang yang tidak mau bertanggung jawab atas pekerjaannya.

PT. Siddhakarya Utama Satwika Tbk dipilih menjadi subjek penelitian dikarenakan sebagai subjek penelitian diharapkan dapat menginterpretasikan fenomena kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Menurut Hasibuan (2012:68) dalam penelitian (Arianto & Pebriani, 2019), kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut (Caroline Inaray et al., 2016:461) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:141) dalam penelitian (Arianto & Pebriani, 2019:111), motivasi diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2010) dalam penelitian (Caroline Inaray et al.,

2016:461), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu (Indahingwati et al., 2019) dalam penelitian (Paais & Pattiruhu, 2020:578).

Kompetensi

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2014) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47), kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi (Spencer & Spencer, 1993) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47). Menurut pernyataan dari Mondy (2008) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47) juga mengatakan bahwa kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya berada dalam kepribadian seseorang yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja secara luas dalam segala situasi dan tugas kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:94) dalam penelitian (Arianto & Pebriani, 2019:111), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008) dalam penelitian (Caroline Inaray et al., 2016:460), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Menurut (Arianto & Pebriani, 2019:114), Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Caroline Inaray et al., 2016:469), didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Salutondok (2015) dalam penelitian (Caroline Inaray et al., 2016:468) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan atasan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut (Mutiaran & Iqbal, 2021:273). Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kepemimpinan semakin baik kinerja karyawan (Rumbi et al., 2021:357).

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan

Menurut (Arianto & Pebriani, 2019:115), Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bahkan (Arianto & Pebriani, 2019:115) menyarankan perusahaan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut (Caroline Inaray et al., 2016:469), Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan

usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran- saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja tidak dipengaruhi motivasi. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi semakin baik kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Rumbi et al., 2021:357). Motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sehingga pengembangan karir karyawan semakin baik (Widisono et al., 2021:677).

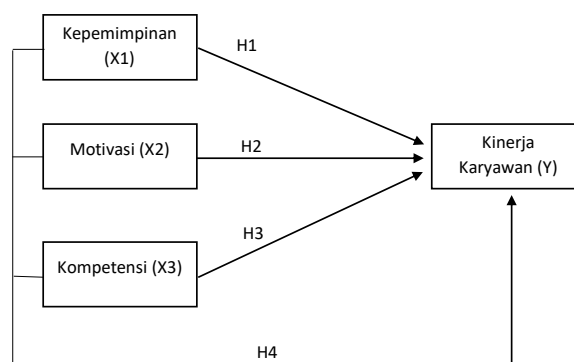
Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2022:53) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh (Mustikawati & Qomariah, 2020) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tersebut. Kompetensi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut (Widisono, 2021:676). Hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Dinas Pendidikan ternyata memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara simultan. Dan secara parsial hubungan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Wulansari & Rahmi, 2019) dalam penelitian (Widisono, 2021:676).

Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi serta kompetensi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Salutondok (2015) dalam penelitian (Caroline Inaray et al., 2016:468) dan penelitian (Caroline Inaray et al., 2016:469), didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut (Arianto & Pebriani, 2019:115), Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2022:53) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh (Mustikawati & Qomariah, 2020) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:47) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tersebut. Penelitian Widisono (2021:677) menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Vincentius Chalvin Ryandi (2022)

II. METODE PENELITIAN

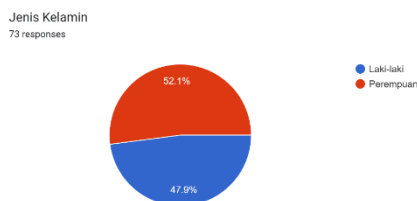
Analisis data dalam penelitian ini merupakan analisa kuantitatif, yakni

analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*) mulai dari sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai 5 sangat setuju. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *likert*, indikator variabel dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Metode penelitian survei digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden dengan menggunakan kuesioner tertutup. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siddhakarya Utama Satwika berjumlah 110 orang. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Siddhakarya Utama Satwika yang sudah bekerja minimal 1 tahun dengan jumlah 72 orang. Menurut Sugiono (2019:143) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Teknik yang digunakan adalah *non-probability sampling* dan *purposive sampling* yang dimana mengambil sampel secara tidak acak melainkan berdasarkan atas pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dimana merupakan data yang didapatkan secara langsung di lapangan saat responden mengisi kuesioner.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

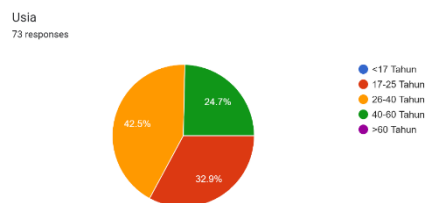
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 2 Karakteristik Jenis Kelamin

Pada keterangan Gambar 2 berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden Laki-laki sebesar 52,1% atau sebanyak 38 orang dan responden Perempuan sebesar 47,9% atau sebanyak 35 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki, dikarenakan dalam Pt. Siddhakarya Utama Satwika jenis kelamin tidak terlalu penting namun yang penting karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

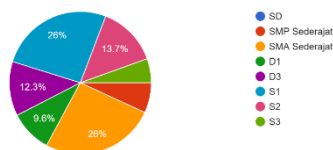


Sumber: Diagram Data Diolah Peneliti
Gambar 3 Karakteristik Usia

Berdasarkan gambar diagra tersebut bisa diketahui bahwa responden dari usia kurang dari 17 tahun sebanyak 0 karyawan atau 0%. Kemudian responden dari usia 17 hingga 25 tahun sebanyak 24 karyawan atau 32,9%, dan responden dari usia 26 hingga 40 tahun sebanyak 31 karyawan atau 42,5%, dan responden dari usia 40 hingga 60 tahun sebanyak 18 karyawan atau 24,7%, dan responden pada usia lebih dari 60 tahun sebanyak 0 karyawan atau 0%. Pada diagram tersebut diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki usia dibawah 17 tahun dan lebih dari 60 tahun ke atas. Hal tersebut dikarenakan usia produktif karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika rata – rata memiliki usia 26 hingga 60 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir
73 responses

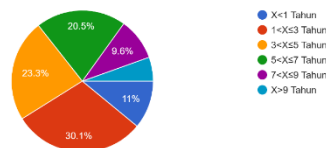


Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pada keterangan Gambar 4 berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan terakhir SD sebesar 0% atau sebanyak 0 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan terakhir SMP Sederajat sebesar 6,2% atau sebanyak 4 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan terakhir SMA Sederajat sebesar 26% atau sebanyak 19 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan D1 Sederajat sebesar 9,6% atau sebanyak 7 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan D3 Sederajat sebesar 12,3% atau sebanyak 9 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan S1 Sederajat sebesar 26% atau sebanyak 19 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan S2 Sederajat sebesar 13,7% atau sebanyak 10 karyawan. responden dengan jenjang pendidikan S3 Sederajat sebesar 6,2% atau sebanyak 4 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di Pt. Siddhakarya Utama Satwika didominasi oleh karyawan dengan lulusan SMA dan S1, karena pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika terdapat jenjang karir sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja
73 responses



Sumber: Diagram data diolah peneliti
Gambar 5 Karakteristik Masa Kerja

Pada keterangan Gambar 5 berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 11% atau sebanyak 8 orang, responden dengan masa kerja 1 hingga 3 tahun sebesar 30,1% atau sebanyak 22 orang, responden dengan masa kerja 3 hingga 5 tahun sebesar 23,3% atau sebanyak 17 orang, responden dengan masa kerja 5 hingga 7 tahun sebesar 20,5% atau sebanyak 15 orang, responden dengan masa kerja kurang 7 hingga 10 tahun sebesar 9,6% atau sebanyak 7 orang, dan responden dengan masa kerja lebih dari 9 tahun sebesar 5,5% atau sebanyak 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa dalam masa kerja menunjukkan bahwa pada karyawan di Pt. Siddhakarya Utama Satwika didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Sampel Besar

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	KPN2	0,260	0,026	Valid
	KPN3	0,332	0,004	Valid
	KPN4	0,395	0,001	Valid
	KPN5	0,271	0,021	Valid
	KPN6	0,310	0,008	Valid
	KPN7	0,238	0,043	Valid
	KPN8	0,366	0,001	Valid
	KPN9	0,449	0,000	Valid
	KPN10	0,372	0,001	Valid
	KPN11	0,351	0,002	Valid
	KPN12	0,244	0,038	Valid
	KPN13	0,302	0,010	Valid
	KPN14	0,267	0,023	Valid
	KPN15	0,535	0,000	Valid
	KPN16	0,302	0,009	Valid
	Motivasi	MTI1	0,285	0,015
MTI3		0,267	0,023	Valid
MTI7		0,355	0,002	Valid
MTI8		0,236	0,045	Valid
MTI9		0,315	0,007	Valid
MTI10		0,342	0,003	Valid
MTI11		0,353	0,002	Valid
MTI12		0,284	0,015	Valid
MTI13		0,252	0,031	Valid
Kompetensi	KPI1	0,307	0,008	Valid
	KPI4	0,419	0,000	Valid
	KPI5	0,330	0,004	Valid
	KPI7	0,308	0,008	Valid
	KPI8	0,488	0,000	Valid
	KPI9	0,311	0,007	Valid
	KPI10	0,395	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	KKN1	0,232	0,048	Valid
	KKN3	0,293	0,012	Valid
	KKN4	0,558	0,000	Valid
	KKN5	0,378	0,001	Valid
	KKN8	0,423	0,000	Valid
	KKN9	0,487	0,000	Valid
KKN10	0,232	0,047	Valid	

Sumber: Data diolah

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas Sampel Besar

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,459	Tidak Reliabel
Motivasi (X2)	0,100	Tidak Reliabel
Kompetensi (X3)	0,222	Tidak Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,282	Tidak Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat variabel tidak reliabel karena nilai Cronbach's Alpha < 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif Kepemimpinan

Tabel 3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
KPN1	0	0	3	30	40	73	4,51	0,580	Sangat Setuju
KPN2	0	0	0	39	34	73	4,47	0,502	Sangat Setuju
KPN3	0	0	2	38	33	73	4,42	0,551	Sangat Setuju
KPN4	0	0	1	35	37	73	4,49	0,530	Sangat Setuju
KPN5	0	0	0	30	43	73	4,59	0,495	Sangat Setuju
KPN6	0	0	0	36	37	73	4,51	0,503	Sangat Setuju
KPN7	0	0	1	28	44	73	4,59	0,523	Sangat Setuju
KPN8	0	0	1	36	36	73	4,48	0,530	Sangat Setuju
KPN9	0	0	1	37	35	73	4,47	0,529	Sangat Setuju
KPN10	0	0	3	28	42	73	4,53	0,579	Sangat Setuju
KPN11	0	0	1	37	35	73	4,45	0,578	Sangat Setuju
KPN12	0	0	4	41	28	73	4,33	0,579	Sangat Setuju
KPN13	0	0	2	29	42	73	4,55	0,554	Sangat Setuju
KPN14	0	0	0	32	41	73	4,56	0,500	Sangat Setuju
KPN15	0	1	1	25	46	73	4,59	0,597	Sangat Setuju
KPN16	0	1	0	42	30	73	4,38	0,568	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,50	0,544	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel kepemimpinan memiliki rata rata (mean) 4,50 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai kepemimpinan dengan kriteria “sangat setuju” ($4,21 \leq X \leq 5,00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,544 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai kepemimpinan. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Motivasi

Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
MTI1	0	0	0	38	35	73	4,48	0,503	Sangat Setuju
MTI2	0	0	1	36	36	73	4,48	0,530	Sangat Setuju
MTI3	0	0	0	34	39	73	4,53	0,502	Sangat Setuju
MTI4	0		2	29	42	73	4,55	0,554	Sangat Setuju
MTI5	0		1	35	37	73	4,49	0,530	Sangat Setuju
MTI6	0			42	31	73	4,42	0,498	Sangat Setuju
MTI7	0		1	38	34	73	4,45	0,528	Sangat Setuju
MTI8	0			30	43	73	4,59	0,495	Sangat Setuju
MTI9	0		2	34	37	73	4,48	0,556	Sangat Setuju
MTI10	0			31	42	73	4,58	0,498	Sangat Setuju
MTI11	0			32	41	73	4,56	0,500	Sangat Setuju
MTI12	0			24	49	73	4,67	0,473	Sangat Setuju
MTI13	0		3	30	40	73	4,51	0,580	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,52	0,519	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel motivasi memiliki rata rata (mean) 4,52 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai motivasi dengan kriteria “sangat setuju” ($4,21 \leq X \leq 5,00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,519 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat

dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai motivasi. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Kompetensi

Tabel 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
KPI1	0	0	1	44	28	73	4,37	0,514	Sangat Setuju
KPI2	0	0	0	32	41	73	4,56	0,500	Sangat Setuju
KPI3	0	0	0	35	38	73	4,52	0,503	Sangat Setuju
KPI4	0	1	0	40	32	73	4,41	0,573	Sangat Setuju
KPI5	0	0	1	28	44	73	4,59	0,523	Sangat Setuju
KPI6	0	0	0	29	44	73	4,60	0,493	Sangat Setuju
KPI7	0	1	1	34	37	73	4,47	0,603	Sangat Setuju
KPI8	0	0	1	34	38	73	4,51	0,530	Sangat Setuju
KPI9	0	0	0	22	51	73	4,70	0,462	Sangat Setuju
KPI10	0	0	0	33	40	73	4,55	0,501	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,53	0,520	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel kompetensi memiliki rata rata (mean) 4,53 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai kompetensi dengan kriteria “sangat setuju” ($4,21 \leq X \leq 5,00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,520 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai kompetensi. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan Responden					Total	Mean	Std. Deviation	Kategori
	STS	TS	N	S	SS				
KKN1	0	0	4	41	28	73	4,33	0,579	Sangat Setuju
KKN2	0	0	0	31	42	73	4,58	0,498	Sangat Setuju
KKN3	0	0	1	31	41	73	4,55	0,528	Sangat Setuju
KKN4	0	0	0	37	36	73	4,49	0,503	Sangat Setuju
KKN5	0	0	1	28	44	73	4,59	0,523	Sangat Setuju
KKN6	0	0	0	24	49	73	4,67	0,473	Sangat Setuju
KKN7	0	0	0	37	36	73	4,49	0,503	Sangat Setuju
KKN8	0	0	3	26	44	73	4,56	0,577	Sangat Setuju
KKN9	0	0	0	36	37	73	4,51	0,503	Sangat Setuju
KKN10	0	0	0	35	38	73	4,52	0,503	Sangat Setuju
Rata-rata Mean							4,53	0,519	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki rata

rata (mean) 4,53 yang berarti seluruh responden dalam penelitian ini menjawab seluruh pertanyaan mengenai kinerja karyawan dengan kriteria “sangat setuju” ($4,21 \leq X \leq 5,00$) dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,519 yang lebih kecil dari nilai rata-rata. Berarti dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan item pernyataan mengenai kinerja karyawan. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi baik atau homogen.

Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,081	6,624		2,579	0,012
	Kepemimpinan (X1)	0,057	0,069	0,099	0,835	0,407
	Motivasi (X2)	0,208	0,121	0,209	1,717	0,090
	Kompetensi (X3)	0,066	0,128	0,064	0,517	0,607

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil dari uji regresi linear berganda yang telah dilakukan pengolahan, maka diperoleh hasil persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 17,081 + 0,057X1 + 0,208X2 + 0,066X3 + ei$$

Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji regresi linear berganda:

1. Konstan (α) memiliki hasil 17,081 yang menunjukkan bahwa ketika variabel independen dianggap bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 17,081.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,057 dan nilai signifikan 0,407 hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika.
3. Koefisien regresi Motivasi (X2) yaitu sebesar 0,208 dan nilai signifikan 0,090 hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika.
4. Koefisien regresi Kompetensi (X3) yaitu sebesar 0,066 dan nilai signifikan

0,607 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika.

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,188	3	4,396	1,734	0,168
	Residual	174,894	69	2,535		
	Total	188,082	72			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung adalah 1,734 dan signifikan 0,168 yang berarti $\geq 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti model dari regresi tersebut baik dan bisa dikatakan secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sehingga dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi, secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,265	0,070	0,030	1,59207

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian dari koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa nilai dari adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah 0,070 yang berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 7%, dan sisanya 93% dipengaruhi oleh variabel diluar model. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 7%.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji T

Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,579	0,012	
Kepemimpinan (X1)	0,835	0,407	Ditolak
Motivasi (X2)	1,717	0,090	Ditolak
Kompetensi (X3)	0,517	0,607	Ditolak

Sumber: Data diolah

Analisis:

1. Hipotesis 1: Kepemimpinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi 0,407 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2: Motivasi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kedisiplinan memiliki nilai t sebesar 1,717 dengan nilai signifikansi 0,090 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3: Kompetensi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kompetensi kerja memiliki nilai t sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi 0,607 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,55855268
Most Extreme Differences	Absolute	0,042
	Positive	0,042
	Negative	-0,041
Kolmogrov-Smirnov Z		0,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berikut analisis uji normalitas di atas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test, maka dapat diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 yang berarti

nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan (X1)	0,963	1,039
Motivasi (X2)	0,911	1,098
Kompetensi (X3)	0,879	1,137

Sumber: Data diolah

Pada hasil uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari tolerance seluruh variabel independent menunjukkan $> 0,1$. Dimana nilai tolerance kepemimpinan yaitu 0,963, motivasi 0,911, dan kompetensi 0,879. Kemudian terdapat nilai VIF dari masing masing variabel independen yang nilai VIF < 10 yaitu kepemimpinan 1,039, motivasi 1,098, dan kompetensi 1,137. Dari hasil tersebut maka bisa di ambil kesimpulan bahwa model regresi yang telah ditentukan tidak memiliki adanya gejala multikolinearitas.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan perusahaan. Seorang pemimpin haruslah memiliki strategi, pendekatan, dan hal-hal tertentu yang dapat mendukung kinerja ataupun aktivitas lain yang berhubungan dengan perusahaan. Kepemimpinan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Kepemimpinan, dari hasil pengolahan data yang ada variabel kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi 0,407 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap

Kinerja Karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Caroline Inaray et al., 2016:469), didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan atau hasrat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya seperti semangat yang tinggi dalam bekerja, maka akan mengurangi kinerja karyawan, motivasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Motivasi, dari hasil pengolahan data yang ada variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 1,717 dengan nilai signifikansi 0,090 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sehingga pengembangan karir karyawan semakin baik (Widisono et al., 2021:677).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan

oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kompetensi akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompetensi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hal tersebut tidak bisa di buktikan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Kompetensi dari hasil pengolahan data yang ada variabel kompetensi memiliki nilai t sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi 0,607 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Siddhakarya Utama Satwika.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh secara parsial hubungan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Wulansari & Rahmi, 2019) dalam penelitian (Widisono, 2021:676).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari F hitung adalah 1,734 dan signifikan 0,168 yang berarti $\geq 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti model dari regresi tersebut tidak baik dan bisa dikatakan secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sehingga dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi yang

mendapatkan hasil yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika. Maka dari itu pihak perusahaan dapat meningkatkan kepemimpinan lebih baik lagi dalam proses kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika. Namun secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih memaksimalkan motivasi maupun kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Pt. Siddhakarya Utama Satwika menjadi lebih baik lagi. Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya dapat memaksimalkan pengumpulan data dari responden agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat dan lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Pebriani, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat). *Proceeding Universitas Pamulang*, 1, 1–8.
- Ayu, P., Pangastuti, D., Sukirno, ;, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Caroline Inaray, J., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Mutiaram, R., & Ali Iqbal, M. (2021). the Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance of Pt Georg Fischer Indonesia Through Motivation As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 257–275. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.963>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence , Leadership , Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, & Suparti. (2021). The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee’s Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 347–360. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.455>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta: STARTUP.
- Triono Nugroho, Anita Erari, & Sandra Sukmaning Adji. (2021). The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 332–346. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.454>
- Widisono, G., Djamil, M., & Badawi Saluy, A. (2021). the Effect of Motivation and Competence on the Performance of Employees of Pt. Paramita Bangun Sarana Tbk With Career Development As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 667–678. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4.885>