

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

Irwan R. Osman 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

ABSTRAK

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

Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat Cabang Biak dan Cabang Roxy. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sig $0,047 < 0,050$ dan mempunyai t hitung $2,053 >$ dari t tabel $2,026$, maka disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sig $0,000 < 0,050$ dan mempunyai t hitung $4,312 >$ t tabel $2,026$, maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $27,966 >$ F tabel $3,24$. Maka dapat disimpulkan

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 $4.312 >$ t 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.

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.

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?
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

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

B. Indikator Kinerja Karyawan

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:

- 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:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

- 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 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 memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah:

- 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*)

- a. Kemampuan pimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (*otokrasi*)
 - b. Kemampuan 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. Kemampuan 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 pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
- 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 memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabata
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), menyatakan bahwa yang dimaksud populasi adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik 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

yang bekerja di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat.

C. Data Penelitian

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari narasumber mengenai kegiatan penelitian. Setelah itu untuk melakukan analisis data maka data diolah menggunakan program SPSS versi 25.

D. Hipotesis Penelitian

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

- H1: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: 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
Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,040	4,363		3,676	,001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,322	,157	,273	2,053	,047
	Motivasi Kerja (X2)	,544	,126	,574	4,312	,000

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:

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

- 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 (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,040.
- c. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1) $\beta_1 = 0,322$ dan bertanda positif. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X_1) 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 akan membuat para bawahaan nya merasa di pedulikan maka tingkat kinerja karyawan nya pun akan meningkat begitu juga sebaliknya jika seorang pemimpin tidak peduli terhadap bawahannya maka tingkat kinerja karyawan nya pun akan menurun.

- d. Nilai koefisien regresi untuk motivasi (X_2) $\beta_2 = 0,544$ dan bertanda positif. Hal ini berarti apabila motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka pengaruh terhadap

kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544 atau 54,4% begitu pula sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan sebesar 1% maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,544 atau 54,4% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya adalah tetap. Contoh: pemimpin memberikan bonus kepada karyawan atau memberikan penghargaan kepada karyawan, hal ini akan membuat para karyawan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja nya mereka supaya mendapat bonus, penghargaan maupun kenaikan jabatan.

B. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,040	4,363		3,676	,001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,322	,157	,273	2,053	,047
	Motivasi Kerja (X2)	,544	,126	,574	4,312	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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_a 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_a diterima.

C. Uji F

Tabel 4.3. Hasil Uji F

Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,173	2	160,086	27,966	,000 ^b
	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 $F_{hitung} 27,966 > F_{tabel} 3,24$. Signifikasi pada uji F $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima.

D. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Data diolah Penulis dengan SPSS versi 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

⊕

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

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 terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Service Center Wilayah Jakarta Barat, Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel Motivasi Kerja terbukti secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < dari 0,05

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, H_0 ditolak dan H_a 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

signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Service Center Wilayah Jakarta Barat, H_a 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.
- Minner, John. B. 1990. Organizational Behavior: Performance and 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
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Djatmiko, 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
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja

- Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 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. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. Jurnal Universitas Gunadarma, Jurusan Manajemen
- Yukl, A. Gary, Wexley, N., Kenneth. 1984. Organizational Behaviour Personel 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
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Utami, Novia Widya. 2018. Artikel. Faktor Penting Kinerja Karyawan dalam <https://sleekr.co/blog/faktor-penting-kinerja-karyawan/> diakses pada 24 Maret 2021
- Mohammad Ato'illah 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Jurnal 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 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

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
Kesulitan Mahasiswa
Menyelesaikan Skripsi Pada
Situasi Pandemi COVID 19.

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.