

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. NAGA HARI UTAMA MEDAN

Imelda¹, Imanuel Tarigan² dan Syawaluddin³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: Imelda.sutoyo@yahoo.co.id

² Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: imanueltarigan1977@gmail.com

³ Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73.pmci@gmail.com

Abstract. *Leadership style is : a pattern of behavior of a leader in influencing employees to work in accordance with the directions given. Job Promotion is: an increase in a position to a higher position followed by greater duties and responsibilities, higher authority and higher salary than the previous position. Work motivation is : an encouragement in a person to do a job better. The research method used is quantitative data analysis method. The data used are primary and secondary data. The research population was 39 people using a saturated sampling technique where all members of the population were sampled. Variables were measured using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the simultaneous analysis of Leadership Style and Job Promotion effect the Work Motivation of Employees of PT. Naga Hari Utama Medan. Partially, there is no influence of the leadership style variable on the work motivation of employees of PT. Medan Main Day Dragon. Partially, there is no effect of Job Promotion variable on Employee Work Motivation of PT. Naga Hari Utama Medan*

Keywords : *Leadership Style, Job Promotion and Work Motivation*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Motivasi yang diberikan dapat juga disebut sebagai alat penyemangat bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik dan melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai karyawan. Apabila motivasi karyawan tidak diberikan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan menurun dan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk itu para pemimpin harus dapat menjaga motivasi karyawan agar tetap tinggi sehingga para karyawan akan terus bersemangat dalam bekerja.

Memberikan motivasi juga dapat membuat karyawan nyaman berada di kantor sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan senang hati. Terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi motivasi

kerja karyawan yaitu : gaya kepemimpinan dan promosi jabatan karyawan.

Motivasi yang diberikan pada PT. Naga Hari Utama Medan masih sangat minim yang hanya mampu bertahan sementara waktu, setelah beberapa waktu karyawan akan merasa tidak termotivasi lagi sehingga karyawan akan mengalami kehilangan arah dan hanya bekerja sesuai pekerjaan yang diberikan sehingga tidak dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Gaya kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena pada umumnya pemimpin berperan sebagai contoh untuk para karyawannya dan sebagai pedoman yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam bertingkah laku

Kepemimpinan itu sendiri sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena

tanpa adanya pemimpin maka para karyawan akan kehilangan arah dan kehilangan tujuan. Oleh karena itu pemimpin yang baik akan menciptakan perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Pemimpin yang baik juga dapat menjadi teladan bagi seluruh karyawannya sehingga karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai karyawan dengan baik. Apabila terdapat gaya kepemimpinan yang baik pada perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya dan sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan buruk, maka karyawan akan berperilaku buruk juga. Hal ini dapat mempengaruhi berjalan atau tidaknya suatu perusahaan.

Kepemimpinan dalam PT. Naga Hari Utama Medan masih sangat buruk karena pemimpin yang ada tidak menjadi contoh yang baik sebagai pemimpin dan tidak dapat mengarahkan karyawannya dalam bekerja dan berperilaku. Akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk menjadikan karyawan tidak memiliki teladan dan tujuan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tersebut akan menjadi tidak efektif bagi perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, promosi jabatan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Promosi jabatan yang diberikan kepada suatu karyawan akan membangkitkan motivasi karyawan karena karyawan telah dianggap layak mendapatkan promosi jabatan tersebut dan tujuan promosi jabatan itu sendiri adalah : menimbulkan kepuasan dan kebanggaan kepada karyawan tersebut sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Promosi jabatan yang diberikan dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang meningkat, seberapa lama karyawan bekerja, sebesar apa pengaruhnya terhadap perusahaan, dan lain-lain.

Promosi jabatan yang ada pada PT. Naga Hari Utama Medan tidak sesuai dengan kriteria atau kemampuan karyawan tersebut, hal tersebut menjadikan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik karena karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan yang ada, sebaliknya karyawan yang seharusnya

mendapatkan promosi jabatan menjadi tidak memiliki minat dalam bekerja karena karyawan tersebut mengetahui bahwa promosi jabatan dalam perusahaan tidak sesuai kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut.

PT. Naga Hari Utama Medan merupakan salah satu perusahaan yang besar dalam bidang jasa pengamanan di Medan berlokasi di Jl. Wahidin No. 81 E / 197 Medan, Sumatera Utara

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Naga Hari Utama Medan adalah : kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tidak memiliki minat dan semangat dalam melakukan hak dan kewajibannya sebagai karyawan. Motivasi dapat dikatakan sebagai sugesti atau dorongan yang dapat diberikan oleh orang lain ataupun dari dalam diri sendiri. Motivasi yang diberikan hanya sebatas ucapan yang tidak dapat membangkitkan motivasi karyawan.

Selain itu, permasalahan lainnya ialah : karyawan yang bekerja melebihi kewajibannya, akan tetapi pemimpin pada PT. Naga Hari Utama Medan tidak memberikan gaji sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut sehingga motivasi karyawan pun menurun

Permasalahan lainnya ialah : jabatan yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kinerja dan bakat dari karyawan tersebut, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya secara tidak maksimal dan merasa kurang nyaman dengan permasalahan tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Menurut Busro (2018:226), “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.”

Menurut Chaniago (2017:43), “gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.”

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin.

Menurut Busro (2018:251), gaya kepemimpinan diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Struktur prakarsa (*initiatitng structure*) dengan indikator:
 - a. mengorganisasikan kerja;
 - b. hubungan kerja;
 - c. tujuan.
2. Pertimbangan (*consideration*) dengan indikator:
 - a. saling percaya;
 - b. menghargai gagasan bawahan;
 - c. memperhatikan perasaan;
 - d. tingkat kepedulian yang tinggi.

Menurut Faida (2019:80), “promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi.”

Menurut Hanafi (2019:267), “dengan promosi, karyawan akan memperoleh posisi, prestasi, gaji, atau wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi.”

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:108), “salah satu faktor penyemangat pegawai dalam bekerja adalah adanya promosi jabatan. Organisasi harus mampu dan memberikan kesempatan kepada siapapun yang ada di dalam organisasi untuk meningkatkan karirnya melalui program promosi.”

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah kenaikan dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Afandi (2016:18), rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

- a. Dimensi Kepemimpinan

Indikator :

- Komunikatif
- Intelektual
- Memiliki visi yang baik

b. Dimensi Kerja

Indikator :

- Berprestasi
 - Disiplin
 - Kerja sama
- c. Dimensi Loyalitas

Indikator :

- Kejujuran
- Merasa memiliki
- Kesetiaan

Menurut Ajabar (2020:39), “Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Suryani, dkk (2020:82), “Motivasi kerja merupakan keinginan atau usaha mereka terkait dengan kesediannya untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan bersama.”

Menurut Suryani, dkk (2019:34), “Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi.”

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk mengarahkan seluruh daya dan potensi yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan.

Mohtar (2019:13), adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Motivasi diri dalam diri meliputi:
 - a. dorongan untuk meningkatkan prestasi
 - b. dorongan untuk menghindari kegagalan
 - c. dorongan untuk bekerja keras, dan
 - d. dorongan untuk mengaktualisasikan diri.
2. Sedangkan motivasi dari luar diri meliputi :
 - a. pujian
 - b. hukuman dan
 - c. aturan

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Naga Hari Utama yang beralamat di Jl.

Wahidin No. 81 E / 97 Medan. Waktu penelitian direncanakan dilakukan dari bulan September 2020 sampai dengan Juni 2021. Metode Penelitian mengungkapkan cara-cara yang digunakan dalam proses penelitian atau metode penyelesaian terhadap analisis data yang sesuai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampling jenuh yaitu: mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

1. Populasi penelitian : 39 karyawan PT. Naga Hari Utama Medan
2. Sampel penelitian : 39 karyawan PT. Naga Hari Utama Medan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Studi Dokumentasi
3. Studi Pustaka
4. Wawancara

Jenis Dan Sumber Data

Jenis pada penelitian ini adalah penelitian data kuantitatif

Sumber data dalam penelitian ini adalah

1. Data primer
2. Data sekunder

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.656	2.634		4.42
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.302	.155	.375	1.95
	PROMOSI_JABATAN	.200	.109	.352	1.82

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

$$Y = 11.656 + 0,302 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,200 \text{ Promosi Jabatan}$$

Koefisien Determinasi

Tabel 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.440	2.620

a. Predictors: (Constant), PROMOSI_JABATAN, GAYA_KEPEMIMPINAN

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,440 berarti Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti: gaji, kinerja karyawan, prestasi kerja, dan lain lain.

Uji t

Tabel 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.656	2.634		4.42
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.302	.155	.375	1.95
	PROMOSI_JABATAN	.200	.109	.352	1.82

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada $df = n - k = 39 - 3 = 36$ sebesar 2,028, maka:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki thitung 1,952 lebih kecil dari ttabel 2,028 dengan taraf signifikansi 0,059 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak berarti : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan
2. Promosi Jabatan (X2) memiliki thitung 1,829 lebih kecil dari ttabel 2,028 dengan taraf signifikansi 0,076 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.

Uji F

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.408	2	109.204	15.915	.000 ^b
	Residual	247.028	36	6.862		
	Total	465.436	38			

a. Dependent Variable: MOTIVASI_KERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI_JABATAN, GAYA_KEPEMIMPINAN

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 39-3=36$, maka F hitung yaitu: 15.915 lebih besar dari F tabel yaitu: 3,26 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan dan H3 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Naga Hari Utama Medan. Berdasarkan hasil penelitian uji t dapat diketahui bahwa Promosi Jabatan (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Naga Hari Utama Medan. Berdasarkan hasil penelitian uji F dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Naga Hari Utama Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.
2. Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.
3. Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan

Saran

1. Sebaiknya karyawan pada perusahaan lebih memberikan kepercayaan kepada karyawan bahwa karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa ia dihargai kemudian karyawan juga akan mempercayai pemimpinnya dan menghargai pemimpinnya sebagai arahan dalam bekerja.
2. Sebaiknya pemimpin perusahaan melakukan komunikasi kepada karyawan terkait dengan visi karyawan dalam bekerja dan perusahaan juga harus memperhatikan apakah visi karyawan dalam bekerja yang sudah ada memiliki visi yang baik dalam bekerja di perusahaan dan sesuai dengan visi perusahaan dan tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memberikan bantuan kepada karyawan yang kurang baik dalam bekerja dan juga memberikan pelatihan dalam bekerja agar karyawan dapat mengembangkan kinerjanya di perusahaan dan prestasi kerja yang menurun dapat meningkat sehingga perusahaan akan dapat berjalan dengan baik
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan pada perusahaan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu : memberikan target kepada karyawan dalam bekerja, memberikan pujian atau penghargaan apabila karyawan bekerja dengan baik sehingga karyawan akan merasa dihargai kinerja kerjanya, mempercayai bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik, memberikan contoh yang baik sehingga lingkungan kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman, membangun komunikasi yang baik dengan karyawan dan lain-lain. Sehingga motivasi kerja pada perusahaan akan jauh lebih baik dan lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
<https://www.google.co.id/books/editio>

- [n/Concept Indicator Human Resources Manage/IXItDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+promosi+jabatan&pg=PR9&printsec=frontcover.](https://books.google.co.id/books?id=IEQFEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=febry+dan+teofilus+linearitas&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=febry%20dan%20teofilus%20linearitas&f=false)
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama. [https://www.google.co.id/books/editio/Manajemen Sumber Daya Manusi a/s7UHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ajabar+motivasi+kerja&pg=PA39&printsec=frontcover.](https://www.google.co.id/books/editio/Manajemen Sumber Daya Manusi a/s7UHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ajabar+motivasi+kerja&pg=PA39&printsec=frontcover)
- Amalia, Siti, and Irwan Gani. 2015. *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. [https://books.google.co.id/books?id=hDBIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=arifin+uji+normalitas&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=arifin%20uji%20normalitas&f=false.](https://books.google.co.id/books?id=hDBIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=arifin+uji+normalitas&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=arifin%20uji%20normalitas&f=false)
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bukit, Benjamin, Malusa Tasman, Rahmat Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Zahir Pubishing. <http://lib.stikes-mw.id/wp-content/uploads/2020/06/MANAJEME N-OPERASIONAL-BISNIS.pdf>.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group. [https://play.google.com/books/reader?id=W-deDwAAQBAJ&hl=en_GB&pg=GBS.PA53.](https://play.google.com/books/reader?id=W-deDwAAQBAJ&hl=en_GB&pg=GBS.PA53)
- C, Timotius Febry, and Teofilus. 2020. *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=IEQFEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=febry+dan+teofilus+linearitas&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=febry%20dan%20teofilus%20linearitas&f=false
- Carenina, Karen. 2020. *The Magic of Leadership*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Araska. Seni Kepemimpinan yang Menakjubkan.
- Chaniago, Aspizain. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia. <https://www.kramat.plj.ac.id/download/BUKU%20PEMIMPIN%20&%20KEPEMIMPINAN.pdf>.
- Djaali, H. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Farida, Umi, and Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Umpo Press. <http://eprints.umpo.ac.id/3660/1/BUKU%20AJAR%20MSDM%20II.pdf>.
- Fauzi, H, and Rita Irviani. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Firdaus, M. 2020. *Aplikasi Ekonometrika Dengan E-Views, Stata, Dan R*. Cetakan Pertama. Bogor: PT Penerbit IPB Press. [https://books.google.co.id/books?id=gxz9DwAAQBAJ&pg=PA49&dq=firdaus+pada+uji.normalitas&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjQpazmjZrxAhWb4nMBHeBjANAQ6wEwAHoECAyQBQ#v=onepage&q=firdaus%20pada%20uji.normalitas&f=true.](https://books.google.co.id/books?id=gxz9DwAAQBAJ&pg=PA49&dq=firdaus+pada+uji.normalitas&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjQpazmjZrxAhWb4nMBHeBjANAQ6wEwAHoECAyQBQ#v=onepage&q=firdaus%20pada%20uji.normalitas&f=true)
- Firdaus. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Ghodang, Hironymus, and Hantono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Medan: PT Penerbit Mitra Grup. <https://www.google.co.id/books/editio>

- [n/Metodologi Penelitian Kuantitatif Konsep/zD4CEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ghodang+dan+hantono&pg=PA129&printsec=frontcover.](#)
- Gunawan, Ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
https://books.google.co.id/books?id=babXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gunawan+uji+asumsi&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gunawan%20uji%20asumsi&f=false.
- Hamali, Arif Yusuf, Eka Sari Budihastuti, and Yulia Listianti. 2019. *Pemahaman Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hanafi, Mamduh M. 2019. *Manajemen*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Harahap, Dedy Ansari, and Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pusataka Ilmu.
https://www.researchgate.net/profile/Helmina-Andriani/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/links/5e952ab74585150839daf7dc/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif-Kuantitatif.pdf?origin=publication_detail.
- Hartati, Sri. 2020. *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Surabaya: Scopindo.
https://books.google.co.id/books?id=UqUBEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Hartati+promosi+jabatan&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Hartati%20promosi%20jabatan&f=true.
- Hasibuan, H Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H Malayu S P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
https://books.google.co.id/books?id=WTOyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=panduan+praktis+mengolah+kuesioner&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=panduan%20praktis%20mengolah%20kuesioner&f=false.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi Dan Metodologi*. Cetakan Pertama. Kuningan: Hidayatul Quran.
https://books.google.co.id/books?id=ciO-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hermawan+studi+pustaka&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=hermawan%20studi%20pustaka&f=true.
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hidayat. 2019. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Cetakan Pertama. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.
https://books.google.co.id/books?id=U13PDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hidayat+kepemimpinan&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=hidayat%20kepemimpinan&f=false.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Regresi/KcY-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=koeffisien+determinasi&pg=PA46&printsec=frontcover.
- Lena, Mai Sri, Netriwati, and Rohmatul Nur Aini. 2019. *Metode Penelitian*. Cetakan Pertama. Malang: CV IRDH.
<https://www.researchgate.net/profile/Nur-Aini>

- [35/publication/343555353 Metode Penelitian/links/5f315dc392851cd302eda252/Metode-Penelitian.pdf?origin=publication_detail](https://books.google.co.id/books?id=35/publication/343555353_Metode_Penelitian/links/5f315dc392851cd302eda252/Metode-Penelitian.pdf?origin=publication_detail).
- Marsam. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media. https://books.google.co.id/books?id=86bTDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=marsam+gaya+kepemimpinan&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=marsam%20gaya%20kepemimpinan&f=true.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo, and Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Cetakan Pertama. Malang: Ahlimedia Press. https://books.google.co.id/books?id=-_kOEAAAQBAJ&pg=PA70&dq=marzuki.uji+reliabilitas&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwigmoa8i5rxAhUzIbcAHfyPA9AQ6wEwAHoECAgQBQ#v=onepage&q=marzuki.uji%20reliabilitas&f=false.
- Mohtar, Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Hubungan_Antara_Motivasi_Kerja_Dan_Penga/wDW2DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=mohtar+motivasi+kerja&printsec=frontcover.
- Novitasari, Erna. 2020. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unicorn.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=WSrWdWAAQBAJ&pg=PR4&dq=priyatna+2020&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwJB8uW80JvxAhVGWX0KHdLsDvQO6wEwAHoECAwQBQ#v=onepage&q=priyatna%202020&f=true>.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Cetakan Ketiga. Ponorogo: CV Wade Group. https://books.google.co.id/books?id=MQCGDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=purnomo+heteroskedastisitas&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=purnomo%20heteroskedastisitas&f=true.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Pt. Pusaka Baru.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama. https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=uji+heteroskedastisitas+2020&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=uji%20heteroskedastisitas%202020&f=true.
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saptutyingsih, Endah, and Esty Setyaningrum. 2019. *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Alat Analisis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sarwono, Jonathan. 2017. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. https://www.google.co.id/books/edition/Mengenal_Prosedur_Prosedur_Populer_dalam/kC5IDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=adjusted+r+square+sarwono&pg=PA144&printsec=frontcover.
- Sastrohadiwiryo, H B Siswanto, and Asrie Hadaningsih Syuhada. Cetakan Pertama. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Senduk, Andrew. 2018. *Ignite Millennial Leadership*. Jakarta: PT Gramedia Utama. https://books.google.co.id/books?id=rCCEDwAAQBAJ&pg=PA22&dq=senduk+gaya+kepemimpinan&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiKn_P895nxAhWZV30KHd99B6AQ6wEwAHoECAQQBQ#v=onepage&q=senduk%20gaya%20kepemimpinan&f=true.
- Seran, Sirilus. 2020. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish. https://books.google.co.id/books?id=KB3sDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologi+penelitian+ekonomi+dan+sosial+seran&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodologi%20penelitian%20ekonomi%20dan%20sosial%20seran&f=false.
- Sitorus, Raja Maruli. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/PENGARUH_KOMUNIKASI_ANTARPRIBADI_PIMPINA/GXUCEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&kptab=getbook.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sujarweni, V Wiratna. 2018. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sumardjo, Mahendro, and Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede, and Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: CV Setia Bakti. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file/pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset (Penerbit Andi, Anggota IKAPI).
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Supomo, R, and Eti Nurhayati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryadi, Edi, Deni Darmawan, and Ajang Mulyadi. 2019. *Metode Penelitian Komunikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Pertama. Bali: Nilacakra. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Sumber_Daya_Manusia/FOTsDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+kerja+2020&printsec=frontcover.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Peran_Kepemimpinan_dalam_Pengelolaan_Kop/H9p9DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=susanto+indikator+motivasi+kerja&pg=PA93&printsec=frontcover.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*

- Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian 3X Baca*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
https://books.google.co.id/books?id=Si_zGDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tarjo+teknik+pengambilan+sampel&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tarjo%20teknik%20pengambilan%20sampel&f=true.
- Terry, George R, and L W Rue. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
https://books.google.co.id/books?id=C_SyUDwAAQBAJ&pg=PA89&dq=umar+2019+scatterplot&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjR2OK12ZvxAhWUUn0KHXBMDnAQ6wEwAXoECAsQBQ#v=onepage&q=umar%202019%20scatterplot&f=true.
- Wahjono, Sentot Imam, Anna Marina, Andi Wardhana, and Akhmad Darmawan. Cetakan Pertama. 2019. *Pengantar Manajemen*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Wiyono, Gendro. 2020. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zulganef. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.