

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATLANTIC ANUGRAH METALINDO

ADELIA FITRIANI

Adelia.fitriani21@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In the modern industrialization era, a company should optimize all existing supporting aspects in order to continue competing in today's industrial world, one of them is human resources. Optimization of human resources in today's industrial world is a must because humans are the prime mover in every activity and machine in the company. This research aimed to examine empirically the effect of transformational leadership, competence and motivation on the employee's performance at PT Atlantic Anugrah Metalindo. The research was descriptive-quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling which used all the population of 67 employees as the research sample. Moreover, the independent variables were transformational leadership, competence, and motivation, While the dependent variable was employees' performance. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS 20. Additionally, the result showed that both partially and simultaneously the transformational leadership, competence, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya.

keywords: Transformational Leadership, Competence, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Pada era Industrialisasi yang modern, perusahaan harus senantiasa mengoptimalkan segala aspek pendukung yang ada guna terus bersaing di dunia industri sekarang ini yakni sumber daya manusia. Optimalisasi sumber daya manusia pada era industri saat ini adalah sebuah keharusan sebab manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan maupun mesin yang ada pada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Atlantic Anugrah Metalindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana menggunakan seluruh populasi yakni 67 orang karyawan sampel penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan spss versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industrialisasi merupakan suatu pola interaksi dinamis yang terdiri antara perkembangan teknologi, faktor produksi, inovasi, dan perdagangan dari berbagai antar negara yang pada akhirnya dapat menghasilkan nilai tambah bagi ekonomi dan juga dapat meningkatkan pendapatan perkapita negara tersebut.

Pada era Industrialisasi yang modern, perusahaan harus senantiasa mengoptimalkan segala aspek pendukung yang ada guna terus bersaing di dunia industri sekarang ini. Salah satu faktor penting yang perlu dioptimalkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Optimalisasi sumber daya manusia pada era industri saat ini adalah sebuah keharusan sebab

manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan maupun mesin yang ada pada perusahaan. Optimalisasi peran manusia dapat dilakukan dengan memperhatikan setiap faktor-faktor pendukung sumber daya manusia dalam bekerja. Sehingga nantinya akan tercipta sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang mampu bekerja secara optimal yang nantinya akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menghadapi ketatnya persaingan antar perusahaan di era industri saat ini.

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. Atlantic Anugrah Metalindo, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri baja yang berdiri sejak tahun 2005 yang berada di lokasi Kawasan Industri Margomulyo, Jl. Dumar Industri A5, Surabaya, Jawa Timur, dipimpin oleh Hendy Kuswoyo Perusahaan ini bergerak dibidang jasa penerima dan potong tekuk plat dengan konsep presisi, teknologi modern, dan layanan profesional, Produk yang mereka hasilkan diantaranya adalah sheet metal, aksesoris besi dan tube yang seringkali dipakai pada berbagai macam sektor seperti industri, arsitektur dan Teknik sipil. PT Atlantic Anugrah Metalindo kian tumbuh menjadi sebuah perusahaan industri manufaktur dan fabrikasi bertaraf Internasional dengan fasilitas permesinan berstandart Internasional. bahkan dapat merai anugrah ISO 9001:2006, Komite Akreditasi Nasional (KAN), dan Manajemen Mutu UKAS. Penghargaan ini mereka dapatkan karena dianggap mampu memproduksi berbagai macam produk yang berstandar internasional dan berkualitas ekspor ke mancanegara.

Penghargaan yang telah didapatkan oleh PT Atlantic Anugrah Metalindo tersebut maka perusahaan harus mampu menjaga kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkannya, tentunya hal tersebut tidak lepas dari peran penting dari kinerja serta usaha yang dilakukan para karyawan. PT Atlantic Anugrah Metalindo harus senantiasa memberikan perhatian dan pengelolaan khusus terhadap para karyawan, serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya kompensasi, kompetensi serta motivasi, mengingat karyawan merupakan asset perusahaan yang nantinya akan membantu perusahaan dalam mencapai setiap tujuannya.

Adanya fluktuasi pada jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh PT Atlantic Anugrah Metalindo mengharuskan perusahaan untuk berbenah agar dapat senantiasa bersaing dengan perusahaan sejenis yang lainnya. Menurunnya jumlah produktivitas sangat dipengaruhi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, penurunan tersebut dapat diketahui dengan melakukan evaluasi terkait faktor-faktor yang menjadi penyebab menurunnya performa karyawan/pekerja seperti jenis kepemimpinan yang diterapkan, kompetensi karyawan dan motivasi yang diberikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo? (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo? (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo' ?

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku seorang individu yang terlihat dalam jangka waktu tertentu serta diukur dari kemampuannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan berkinerja tinggi adalah karyawan yang mampu menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya dan menjalankan seluruh fungsi operasional secara optimal, efektif dan efisien. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas didasarkan pada kinerjanya, artinya evaluasi kinerja digunakan sebagai tolak ukur untuk melihat apakah karyawan

mampu menyelesaikan pekerjaannya. Mengevaluasi kinerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan sebab perusahaan bisa menyeleksi karyawan yang dapat dipertahankan. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:208) yaitu (1) Kualitas (2) Jumlah (3) Waktu (4) Kerjasama antar karyawan .

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2016:90) kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan perkembangan pengikut individu yakni karyawan. Seorang pemimpin transformasional akan mengubah kesadaran pengikut dengan membantu mereka mengatasi masalah lama namun dengan cara yang baru dan mereka dapat menyenangkan, menggairahkan dan mengilhami karyawan untuk lebih berupaya mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kepemimpinan transformasional seperti yang dijelaskan Delli (2015:497) yaitu (1) Kemampuan analitis. (2) Keterampilan komunikasi. (3) Keberanian.

Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah sifat kepribadian yang bisa ditampilkan seperti kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan, perilaku pribadi dan karakteristik manusia yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam situasi kerja tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2017: 271) menyatakan bahwa kompetensi seorang karyawan dapat digunakan sebagai acuan perusahaan dalam memberikan tugas pada karyawan dengan menyesuaikan keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja karyawan tersebut. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur Kompetensi seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017:286) yaitu (1) Keterampilan (2) Informasi (3) Peran Sosial (4) Citra Diri dan (5) Sikap.

Motivasi

Hafidzi, *et al.* (2019:47) menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama serta bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan dapat timbul dari internal dan eksternal seseorang. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur Motivasi menurut Hafidzi *et al.* (2019:53) seperti berikut: (1) Kebutuhan Fisik (2) Kebutuhan akan Keamanan (3) Kebutuhan Sosial (4) Kebutuhan akan Penghargaan (5) Kebutuhan akan Motivasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian regresi diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat, sedangkan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja perawat adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai koefisien regresi serta t hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Putra (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2017). Tujuan penelitian ini (1) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan (2) menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Data yang dianalisis adalah data mengenai kompensasi dan kompetensi yang diduga mempengaruhi motivasi karyawan dan data mengenai kompensasi, kompetensi, dan motivasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264. Dengan demikian CV. XYZ perlu memperhatikan kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

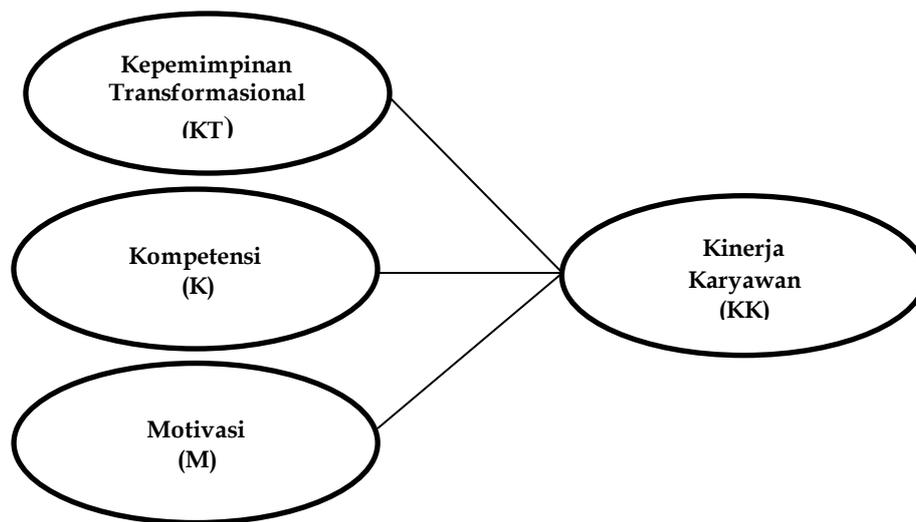
Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Wondal, *et al* (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F ternyata variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian keenam adalah penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang

selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Rerangka Konseptual

Penyusunan hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan, maka diperlukanlah rerangka pemikiran. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan yang efektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dapat merusak kinerja karyawan. Seorang karyawan dianggap mengalami penurunan dan berkinerja buruk ketika memiliki produktivitas tenaga kerja yang rendah, ketidakhadiran yang tinggi, tingkat kegagalan yang tinggi, ketakutan dimana-mana, seringnya komplain dan pemogokan. Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan orang-orang yang dipimpinnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat cocok untuk mengatasi semua perubahan dan meningkatkan sikap positif karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H_1 : Adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Menurut Dessler (2017:408) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian, dan sikap. Artinya kinerja seorang karyawan dapat mencerminkan kompetensi yang dimilikinya, semakin berkompetensi seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya, sebab mereka yang

memiliki kompetensi yang baik akan memahami apa yang harus mereka lakukan dan kerjakan ketika bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H_2 : Adanya pengaruh positif antara Kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi menurut Menurut Sedarmayanti (2017:154) adalah pendorong yang mengikibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya. mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih produktif daripada yang tidak termotivasi, mereka akan bekerja dengan giat dan semangat sehingga tercapai kesuksesan dan menghasilkan keuntungan yang lebih banyak bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H_3 : Adanya pengaruh positif antara Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:13), metode penelitian kuantitatif seringkali diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memperlihatkan sifat atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diselidiki dan ditarik kesimpulan darinya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja produksi PT Atlantic Anugrah Metalindo berlokasi di Kawasan Industri Margomulyo, Jl. Dumar Industri A5, Surabaya, Jawa Timur.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo yang berjumlah 67 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian (Sugiyono, 2019:456). Data utama berupa pendapat dari subjek yang didapat dengan cara pengambilan kuisioner pada karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2019: 127). Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam seratus kuesioner dan ditujukan kepada responden. Responden survei ini adalah karyawan produksi PT Atlantic Anugrah Metalindo. Materi angket ini berkaitan dengan Kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan kuesioner tertutup, artinya responden hanya tinggal memilih jawaban yang diberikan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Cukup Setuju = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo, yang terlihat dalam jangka waktu tertentu serta diukur dari kemampuannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang maksimal, akan mempercepat tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut kasmir (2019:208), sebagai berikut: (1)Kualitas; (2)Jumlah (amount); (3)Waktu (duration); (4)Kerja sama antar karyawan.

Variabel Independen

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan akan perkembangan para karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo. Pemimpin yang transformasional akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab pemimpin yang transformasional akan mampu melihat celah serta kekurangan yang ada pada karyawan dan tau bagaimana cara mengatasinya. Delti (2015:497) menjelaskan beberapa indikator pada kepemimpinan transformasional, yaitu: (1)Kemampuan analitis; (2)Keterampilan komunikasi; (3)Keberanian.

Kompetensi

Kompetensi merupakan panduan bagi PT. Atlantic Anugrah Metalindo untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Kompetensi mengacu pada sikap yang dikatakan dan dilakukan seseorang yang menunjukkan bahwa kinerja seseorang itu baik atau buruk. Semakin kompeten karyawan, maka akan semakin cepat pula perusahaan dalam mencapai setiap target yang ditentukannya. Wibowo (2017:286) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompetensi, yaitu: (1)Keterampilan; (2)Informasi; (3)Peran sosial; (4)Citra diri; (5)Sikap.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki para karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo, untuk berperilaku, bertindak dan perbuatan itu dilakukan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Semakin termotivasi seorang karyawan, akan semakin besar pula peran mereka dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator motivasi menurut Hafidzi *et al.* (2019:53), yaitu: (1)Kebutuhan fisik; (2)Kebutuhan keamanan; (3)Kebutuhan sosial; (4)Kebutuhan akan penghargaan; (5)Kebutuhan motivasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya instrumen dalam penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019:125), valid tidaknya suatu instrumen dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung (correlated item - total correlation) dengan r tabel. Ketentuan uji validitas sebagai berikut (1) jika r hitung $>$ t tabel, maka pernyataan atau indikator dinyatakan valid (2) jika r hitung $<$ t tabel, maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk tujuan konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2017: 130). Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai cronbach alpha $>$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai cronbach alpha $<$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang mendalam menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terkait). Menurut Ghozali (2018:19), beberapa persamaan regresi linier digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KK = \alpha + b_1KT + b_2K + b_3M + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

β_1, \dots, β_4 = Koefisien Regresi

KK = Kinerja Karyawan

KT = Kompetensi

M = Motivasi

e = Standart error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menghindari masalah, informasi yang digunakan harus dibagikan secara normal. Menurut Santoso (2017:44), dasar pengambilan keputusan dapat didasarkan pada probabilitas (makna asimtotik), yaitu: a) Jika probabilitas $>$ 0,05 maka distribusi model regresi normal. b. Jika probabilitas \leq 0,05, maka distribusi model regresi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018:159). Model korelasi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF $\geq 10,00$ maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:120) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit dan menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Ghozali (2018:98) Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kinerja karyawan dengan kriteria sebagai berikut (1) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka model regresi linear berganda yang mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (Kk) layak digunakan. (2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi linear berganda yang mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (Kk) tidak layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018:95) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel Kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kualitas produk dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* berkisar antara 0 sampai 1. Semakin kecil nilai *R Square*, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya jika *R Square* semakin mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh harga, kompetensi dan kualitas produk terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian uji t menurut Sugiyono (2019:223) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah (1) jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kk) (2) jika nilai signifikansi $> 0,05$, kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kk).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Kk1	0,645	0,240	Valid
	Kk2	0,502	0,240	Valid
	Kk3	0,673	0,240	Valid
Kompetensi	K1	0,584	0,240	Valid
	K2	0,216	0,240	Valid
	K3	0,441	0,240	Valid
	K4	0,291	0,240	Valid
	K5	0,578	0,240	Valid
Motivasi	M1	0,308	0,240	Valid
	M2	0,635	0,240	Valid
	M3	0,498	0,240	Valid
	M4	0,556	0,240	Valid
	M5	0,794	0,240	Valid
Kinerja karyawan	KK1	0,515	0,240	Valid
	KK2	0,260	0,240	Valid
	KK3	0,206	0,240	Valid
	KK4	0,562	0,240	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa r hitung masing-masing pernyataan pada variabel kepuasan kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) dan kinerja karyawan (Kk) lebih besar dari r tabel. Berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.721	Reliabel
Kompetensi	0.676	Reliabel
Motivasi	0.716	Reliabel
Kinerja karyawan	0,682	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya variabel kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) dan kinerja karyawan (Kk) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.881	.484		3.889	.000	
	Kk	.155	.054	.307	2.847	.006
	Kp	.216	.102	.227	2.128	.037
	Km	.198	.067	.313	2.956	.004

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Kk = 1,881 + 0,155Kt + 0,216K + 0,198M + e$$

Konstanta (a)

Kinerja karyawan memiliki nilai konstanta sebesar 1,881 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi dianggap 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,881.

Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional

Nilai koefisien harga 0,155 berhubungan positif yang artinya jika kepemimpinan transformasional tepat dan sesuai dengan kondisi karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Regresi Kompetensi

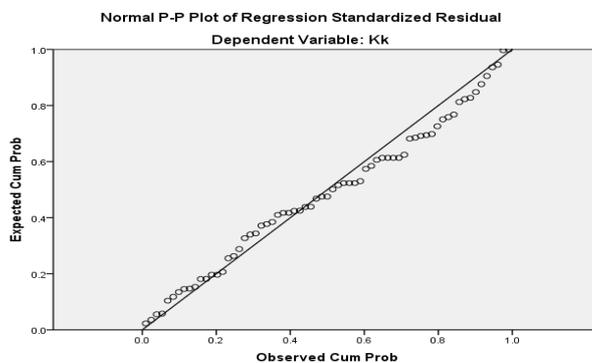
Nilai koefisien kompetensi bernilai 0,216 berhubungan positif yang artinya jika semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan yang dapat dihasilkan

Koefisien Regresi Motivasi

Nilai koefisien motivasi bernilai 0,198 berhubungan positif yang artinya jika perusahaan mampu memberikan motivasi yang sesuai terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan dalam perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Asumsi Klasik

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

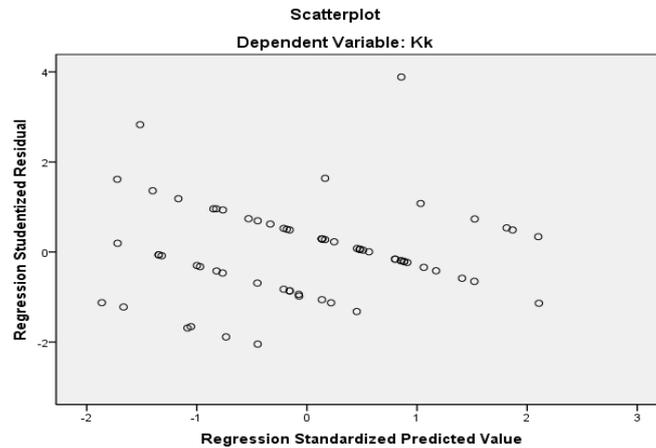
Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kt	.930	1.076	Bebas Multikolinearitas
K	.955	1.047	Bebas Multikolinearitas
M	.968	1.033	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 - Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Mode (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.022	3	.341	9.744	.000a
	Residual	2.203	63	.035		
	Total	3.226	66			

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda layak digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563a	.517	.584	.18702

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (*R Square*) sebesar 0,517 (51,7%) artinya persentase pengaruh kepemimpinan transformasional (Kt), kompetensi (K), dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (Kk) sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	T	Sig.	Keterangan
Kt	2.847	.006	Berpengaruh signifikan
K	2.128	.037	Berpengaruh signifikan
M	2.956	.004	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 7 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Nilai signifikansi variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,037. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) Nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Kepemimpinan transformasional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Robbins (2016:90) bahwa memiliki seorang pemimpin yang transformasional dapat membantu perusahaan dalam percepatan pencapaian tujuannya. Pemimpin yang transformasional akan mampu melihat kekurangan dan kendala yang dialami oleh para karyawan, pemimpin transformasional akan mampu memberikan solusi tepat atas kekurangan yang perlu diperbaiki oleh setiap karyawannya dan mampu menganalisis pelatihan apa yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tujuan karyawan akan mampu tercapai dengan baik dan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) yang berjudul Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Kompetensi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sesuai dengan teori Komariyah et al (2016:142) bahwa dengan menerapkan Kompetensi yang baik akan mempercepat terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin berkompotensi seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya.

Dengan begitu penelitian ini sejalan dengan penelitian Alwi (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sesuai dengan teori Siagian (dalam Sutrisno 2012:138) Memberikan motivasi sangatlah penting bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan sebab motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan padanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wonda, *et al* (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Artha Graha Internasional cabang Sam Ratulangi Mando. Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atlantic Anugrah Metalindo” maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Semakin berkompotensi seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya. (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Atlantic Anugrah Metalindo Surabaya. Pemberian motivasi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan lebih baik dan maksimal.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dari berbagai kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, ada beberapa saran-saran yang dapat diberikan: (1) Saran bagi penulis selanjutnya agar dapat menyusun poin kuisisioner dengan indikator yang sesuai kondisi dan keadaan yg terdapat pada objek penelitian agar dapat memperoleh hasil kuisisioner yang sesuai fakta dari para responden. (2) Perusahaan harus menciptakan gaya kepemimpinan yang transformasional dimana pemimpin mampu menentukan kebijakan atau aturan yang sesuai dengan kondisi karyawannya agar kinerja karyawan yang dihasilkan dapat lebih maksimal. (3) Perusahaan dapat menyusun kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dimaksimalkan. (4) Perusahaan harus bisa memberikan motivasi yang bisa membuat para karyawan lebih giat lagi sesuai bagi karyawan karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda. (5) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian berbeda dari variabel independent dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hafidzi, A.H., N. Qomariah dan R. N. Adha. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1):47,53
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Alwi, M. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*. 19(1):74
- Awaludin. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Yuni Internasional. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*. 1 (1):13
- Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. TCM di Kubar. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 3 (2):497
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc
- Komariyah, I., Y. Anwar dan E. Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Gani, A.A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Celebes Equilibrium*. 1 (2):12-22
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.8th ed*. Catatan ke-8 . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5(1):16-23.
- Hilman, A. M., dan A. M. Ester. 2019. *Peranan Sektor Industri Pengolahan dalam Perekonomian Indonesia: Model Input-Output*. Media Ekonomi, 26(1):63-76
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan 16. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Liana, S. dan H.B. Putra. 2022. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilolan organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada perusahaan veneer dan plywood kabupaten Kendal). *YUME: Jurnal of Management*. 5(1) : 205-216
- Parashakti. 2019. Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra ekonomi dan bisnis*. 10 (1):71
- Robbins. 2016. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Rosmaini dan H. Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-15
- Santoso. 2017. *Panduan Lengkap SPSS*. Versi 23. Elekmedia Computindo. Jakarta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesaty. Bandung:Refika Aditama
- Siagian, S.P. 2012. *Teori Motivoasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- _____. 2017. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Cetakan ke-2* . Alfabeta. Bandung
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1):41-55
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketujuh. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wondal. R.R., B. Tewal, dan M.D. Walangitan. 2019. Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional cabang sam ratulangi manado tbk. *Jurnal EMBA*. 7(4): 26024