

**THE IMPACT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT STMKG (School of Meteorology, Climatology and Geophysics), Pondok Aren - Tangerang Selatan**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan**

**Lucia Maduningtias**

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang - Tangerang Selatan

[dosen01783@unpam.ac.id](mailto:dosen01783@unpam.ac.id)

**Abstract**

*Management is very rapidly developing at this time. Human resources are one of the most important factors affecting the success of a company. The management application is also significant in the world of work. There are several problems faced by STMKG (School of Meteorology, Climatology, and Geophysics) Pondok Aren - South Tangerang, including the factor of leadership and giving motivation to employees. This study aims to re-examine the influence of leadership and motivation on employee performance. The nature of the research uses quantitative descriptive with a quantitative approach. The sample involved 65 employee respondents who worked at STMKG Pondok Aren. Methods of data analysis using multiple regression. This study provides findings that leadership and motivation respectively have a positive and significant effect on employee performance and simultaneously. Leadership and Motivation make a strong contribution in shaping Employee Performance at STMKG (College of Meteorology, Climatology, and Geophysics), Pondok Aren - South Tangerang by 80 percent.*

**Keywords:** *employee performance, leadership, motivation.*

**Abstrak**

Manajemen sangatlah berkembang pesat pada saat ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Penerapan manajemen juga sangat penting dalam dunia kerja. Adanya beberapa permasalahan yang dihadapi STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) Pondok Aren - Tangerang Selatan diantaranya faktor kepemimpinan dan pemberian motivasi kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sifat penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel melibatkan 65 responden karyawan yang bekerja di STMKG Pondok Aren. Metode analisis data menggunakan regresi berganda. Penelitian ini memberikan temuan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga secara simultan. Kepemimpinan dan Motivasi memberikan kontribusi yang kuat dalam membentuk Kinerja Karyawan di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan sebesar 80 persen.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kepemimpinan motivasi.

**PENDAHULUAN**

Manajemen sangatlah berkembang pesat pada saat ini. Penerapan manajemen juga sangat penting dalam dunia kerja. Manajemen adalah sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*) dan mengendalikan (*controlling*). Berdasarkan definisi manajemen di atas, menekankan pada penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam sebuah kegiatan usaha agar tercapai efisiensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Masram & Mu'ah, 2015, hal. 6). Era globalisasi dan informasi seperti sekarang ini, manajemen berperan penting dalam konteks perubahan atas perkembangan zaman. Berkembangnya dunia usaha dalam industri yang berubah dengan cepat pada masa mendatang sehingga perusahaan membutuhkan perencanaan strategi yang tepat yang juga menghadapi masa depan yang sulit diprediksi (Sudaryana, 2012).

Persaingan yang tidak dapat diprediksi membuat adanya perubahan dalam segala konteks, seperti dalam pengelolaan dokumen, akses data dan file, sinkronisasi, penyimpanan dan berbagi data yang digunakan sebagai investasi dalam konteks digital (Husain & Budiyantra, 2020). Di sisi lain, pelaku ekonomi di Indonesia masih terus beradaptasi menggunakan media internet yang tidak membatasi waktu dan ruang (Khristiana & Octaviani, 2019). Kondisi ini secara tidak langsung mengubah tatanan perubahan, pandangan terhadap sebuah organisasi di era globalisasi menuntut adanya penerapan prinsip-prinsip manajemen yang dapat membawa sebuah perusahaan menuju ke sebuah misi yang lebih maju (Yunus, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas untuk sebuah perusahaan adalah sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nawawi, 2018). Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan produktivitas perusahaan. Karena sumber daya manusia yang baik akan memudahkan bagi perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas, seorang manajer perusahaan harus mampu memahami perilaku karyawannya. Perilaku karyawan adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota perusahaan yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas kerja suatu perusahaan (Masram & Mu'ah, 2015). Antara satu individu dengan individu lainnya yang memiliki sifat berbeda-beda. Ada individu yang mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik ada pula yang kurang baik. Untuk itu diperlukan suatu dorongan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya (Panggabean, 2016).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Ardhini, Sasmita, & Ibrahim, 2014). Informasi ini ada pada setiap organisasi dengan pengetahuan dan pemahamannya yang akan digunakan dalam setiap tahapan seseorang (Fahrurrozi, Soekiman, Gheta, Sudaryana, & Husain, 2020). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan (Duraisy). Pada penelitian ini terlihat kepemimpinan yang kurang memberikan motivasi kepada bawahannya, masih kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan, masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya aktualisasi diri pada karyawan sehingga kurang memahami tugas pokok dan fungsinya (Margareth, 2012). Motivasi menjadi hal mendasar dan penting bagi setiap individu pekerja atau karyawan.

STMTKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) Pondok Aren - Tangerang Selatan menghadapi kinerja karyawan diantaranya belum adanya pemberian motivasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, masih rendahnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan tugasnya, kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan belum optimal maka dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan dan tidak tercapainya visi, serta kualitas kerja kurang memuaskan atau menurun. Di samping itu, juga masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak tepat pada waktunya.

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dan pengaruhnya atas kinerja karyawan yang melibatkan 71 sampel responden, dengan temuan yang membuktikan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Bahana Jaya, Lumajang (Pradana, 2013). Penelitian yang tidak membuktikan kepemimpinan dan pengaruhnya atas kinerja karyawan yang melibatkan 45 responden, sementara komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi Minyak Caltex di Rumbai, Pekanbaru (Ardhini, Sasmita, & Ibrahim, 2014). Penelitian yang dilakukan tentang motivasi kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan yang melibatkan 35 responden, dengan temuan yang motivasi kerja yang berasal dari dimensi kepuasan kerja dan budaya organisasi menghasilkan hubungan yang sedang sementara motivasi kerja yang berasal dari dimensi pola kepemimpinan menghasilkan hubungan yang kuat dan ketiganya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di divisi Network Management PT. Indosat, Tbk. (Margareth, 2012). Selanjutnya atas implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam memotivasi karyawan dipersepsikan setuju dengan nilai rata-rata 3,49, artinya karyawan merasakan adanya motivasi kerja di Perusahaan Daerah Aneka Usaha Purworejo dengan dimensi Motivasi melalui kebutuhan fisik, membangun rasa aman, membangun kepuasan kebutuhan sosial, apresiasi dengan penghargaan, dan aktualisasi diri dengan memberikan beban kerja yang baru untuk penyegaran (Putra, 2016). Penelitian ini

memiliki *gap* yaitu ada temuan kepemimpinan yang tidak signifikan serta pada dimensi motivasi kerja dengan pola kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat melatarbelakangi penelitian ini menggunakan kedua variabel yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sehingga dapat memberikan kontribusi khususnya pada STMKG Pondok Aren, Tangerang Selatan yang sedang menghadapi masalah kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di STMKG Pondok Aren, Tangerang Selatan. Pentingnya penelitian ini diharapkan dalam memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen STMKG atau organisasi lainnya yang menghadapi masalah yang serupa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor organisasi. John Price Jones (2006:355) menyatakan “*In simple term. Organization is an united group of people working for common goal, under common leadership, and with the proper tools.*” (Organisasi adalah sekelompok yang bersatupadu bekerja untuk satu tujuan bersama, dibawah kepemimpinan bersama dan dengan alat-alat yang tepat). Teori kepemimpinan sejak dahulu mengalami perubahan yang cukup pesat. Dalam buku Daryanto, A.& Daryanto, K.S (2006:84-86) teori kepemimpinan dikenal dengan istilah 8 (delapan) Mashab teori *Leadership*, yaitu (1) *The “Great Man” Theory*, Kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat, pemimpin besar dilahirkan bukan dibentuk, dan pemimpin besar muncul sebagai heroik, mitos dan ditakdirkan karena diperlukan. Disebut “*Great Man*” karena pada saat itu pemimpin dianggap kualitas laki-laki. (2) *Traits Theories*, jiwa kepemimpinan seseorang akan terbentuk karena warisan karakteristik perilaku tertentu yang dimiliki seseorang, tetapi jika perilaku tertentu adalah indikator kepemimpinan, muncul persepsi tentang banyaknya orang yang memiliki sifat kepemimpinan tetapi tidak menjadi pemimpin. (3) *Contingency Theories*, kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak variable-variabel lingkungan yang menentukan gaya kepemimpinan dan tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Keberhasilan kepemimpinan tergantung pada sejumlah variable, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas para pengikut dan aspek lingkungan. (4) *Situational Theories*, pemimpin harus memilih tindakan yang terbaik berdasarkan situasi yang sedang dihadapi dan gaya kepemimpinan berbeda-beda tergantung situasi yang berlainan, misalnya ditengah cendekiawan, gaya kepemimpinan demokratis mungkin paling tepat diterapkan. (5) *Behavioral Theories*, semua prinsip “*Behaviourism*” seorang pemimpin besar dapat dibentuk, tidak selalu karena dilahirkan atau dimitoskan. Kepemimpinan tergantung dari tindakan bukan pada kualitas mental atau kondisi internal karena setiap orang dapat memiliki jiwa kepemimpinan melalui cara pembelajaran, observasi dan karena ada pengalaman. (6) *Participative Theories*, gaya kepemimpinan yang ideal adalah mendorong partisipasi dan kontribusi anggota kelompok karena anggota kelompok merasa lebih memiliki dan berkomitmen pada proses pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan organisasi. Untuk memotivasi partisipasi pemimpin harus terbuka pada masukan anggota kelompok. (7) *Transactional Theories*, atau teori manajemen berfokus pada peran pengawasan kinerja, organisasi dan kelompok karyawan. Teori ini mendasar apada sistem *reward* dan *punishment* (karyawan dihargai apabila sukses dan ditegur/dihukum apabila melanggar aturannya yang disepakati). (8) *Transformational Theories*, atau teori relationship berfokus pada pola hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya.. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang agar melihat kepentingan tugas. Pemimpin memperhatikan potensi orang dan memiliki standar etika dan moralitas kepemimpinan yang tinggi.

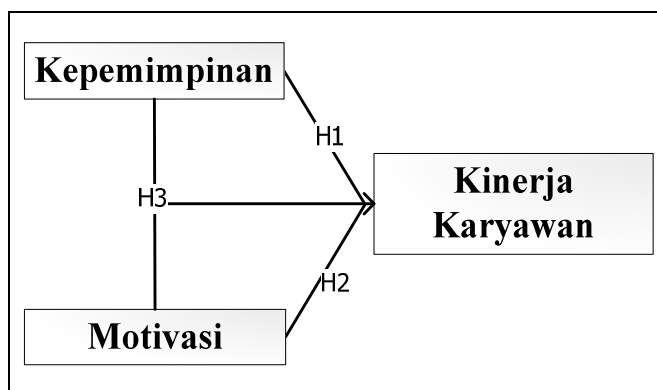
Robbins dan Coulter (2016:109) mengatakan motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:219) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mc Clelland, motivasi ini lebih dominan terhadap kebutuhan akan pemenuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Tidak jauh berbeda dengan teori yang dikemukakan Murray yang mengatakan bahwa motivasi seseorang dapat dipenuhi melalui beberapa kebutuhannya seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan dominan atau kekuasaan. Teori Motivasi diperkenalkan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, pada dasarnya manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan – kebutuhan adalah: (1) Kebutuhan fisik;

(2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan sosial; (4) Kebutuhan pengakan; dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri (Putra, 2016).

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Menurut Gibson (2010), kinerja (*job performance*) adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *concelling*. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Disamping itu, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang agar bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dan organisasi, diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam prakteknya istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya memiliki maksud yang sama.

Evaluasi kinerja juga memiliki beberapa tujuan antara lain: (1) membuat keputusan sumber daya manusia secara umum, dimana evaluasi menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting seperti promosi, perpindahan bagian, dan pemutusan hubungan kerja; (2) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dimana evaluasi kinerja menunjukkan kecakapan dan kompetensi karyawan yang saat ini mungkin dirasa kurang memadai tetapi bisa dikembangkan melalui program pelatihan; (3) menjadi kriteria yang dengannya manajemen memvalidasi seleksi dan program pengembangan, dimana manajemen bisa mengidentifikasi karyawan baru yang kinerjanya buruk, dan di sisi lain organisasi dapat menentukan efektivitas program pengembangan dan pelatihan dengan menilai seberapa baik partisipan melakukan evaluasi kinerja mereka; dan (4) evaluasi kinerja merupakan dasar bagi alokasi imbalan, seperti dalam pembuatan keputusan mengenai siapa yang sebaiknya mendapatkan kenaikan gaji dan imbalan lain.

Hipotesis merupakan pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 33). Hipotesis alternatif yang dirumuskan menggunakan logika IPO (*input-process-output*) dikombinasikan menjadi model kausal (Sani, Pusparini, R., Khristiana, Zailani, & Husain, 2020). Penelitian ini merumuskan 3 (tiga) hipotesis. Output dari logika ini diturunkan ke dalam suatu model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Kinerja dari seorang karyawan baik atau buruknya tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin, hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio, dikutip oleh Sudaryono yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan diri dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Pradana, 2013). Seorang pemimpin itu minimal terdapat tiga unsur yakni: (1) ada seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan; (2) ada bawahan yang dikendalikan; dan (3) ada tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan (Saleh, US, & Kamal, 2019) sementara gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena pimpinan di koperasi kurang berkonsultasi dengan anak buah, memperlakukan anak buah kurang adil, pimpinan juga kurang berbaur dengan anak buah sehingga berdampak secara tidak langsung pada kinerja karyawan (Ardhini, Sasmita, & Ibrahim, 2014). Kondisi ini dapat dipahami bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin tinggi, maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di STMKG Pondok Aren - Tangerang Selatan. Hipotesis ini dinyatakan:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Hasibuan (2017: 141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi salah satu pondasi penting bagi tumbuhnya produktivitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Motivasi dengan dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Margareth, 2012). Menurut Santrock (2008), guru sebagai *agent of change* memotivasi, berkomunikasi dan menangani siswa secara efektif menggunakan teknologi dan berdasarkan latar belakang, peran guru ini berfungsi dalam rangka peningkatan kinerja (Quintania, 2019). Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki dan atau terdapat motivasi di dalamnya. Bahkan kepuasan dari hasil pekerjaan dan bagi pegawai bersangkutan sangat tergantung dari peran pimpinan untuk menumbuhkan motivasi. Kondisi ini dapat dipahami bahwa motivasi karyawan yang semakin tinggi, maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di STMKG Pondok Aren - Tangerang Selatan. Hipotesis ini dinyatakan:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Asumsi adanya keterkaitan antar variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif dalam mempengaruhi kinerja. Dapat diambil kesimpulan sementara bahwa kedua variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang akan diteliti selanjutnya. Hipotesis ini dinyatakan:

H3: Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE**

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Sugiyono, 2017, hal. 13). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan paradigma berpikir *post-positivist* dalam pengembangan hubungan sebab akibat menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori, kemudian menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di STMKG Pondok Aren - Tangerang Selatan yang menetapkan sampel sebanyak 65 responden. Skala pengukuran variabel mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*) dengan menggunakan gradasi interval 1-5 kategori (Kaptein, Nass, & Markopoulos, 2010; Sani, Wiliani, & Husain, 2019), yang masing-masing jawaban diberi bobot sangat tidak setuju (1) bertingkat hingga sangat setuju (5) (Sugiyono, 2017). Instrumen penelitian menggunakan angket yang terdiri dari 3 (tiga) variabel antara lain yaitu kinerja karyawan, kepemimpinan, dan motivasi. Angket ini memuat 30 (tiga puluh) pernyataan yang terdiri dari masing-masing 10 (sepuluh) pernyataan setiap variabel.

Metode pemrosesan dan analisis data menggunakan uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas data untuk menilai kesahihan butir (item) dan keandalan instrumen penelitian. Regresi linear berganda dirumuskan untuk menguji koefisien dan melihat probabilitas signifikansi atas hubungan sebab akibat antara variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan tahapan lain: (1) uji kualitas

instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas data; (2) analisis regresi dengan persamaan  $\bar{Y} = a + bX_1 + bX_2 + e$ ; dan (3) uji hipotesis melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen menjelaskan variabel dependen, uji koefisien korelasi, koefisien regresi secara parsial (uji t) dengan syarat apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel X secara parsial atau individual berpengaruh terhadap variabel Y atau sebaliknya serta uji koefisien regresi secara simultan (uji-F).

## HASIL PENELITIAN

Uji kualitas instrumen menggunakan pengujian uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas ditujukan untuk menentukan apakah butir pernyataan dapat dikatakan sah atau valid, jika hasil perhitungan output menghasilkan korelasi *pearson's* (*R-score*) yang lebih besar daripada nilai tabel (*R-table*) pada  $k = 3$ ,  $df$  menghasilkan skor 62, pada alpha 5 persen yaitu sebesar 0,2441. Artinya data valid dan dapat digunakan sebagai indikator. Hasil uji validitas data pada 10 (sepuluh) keseluruhan item variabel Kepemimpinan (X1) disajikan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

| Item         | R-score | R-table | Kesimpulan |
|--------------|---------|---------|------------|
| Kuesioner 1  | 0,590   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 2  | 0,682   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 3  | 0,586   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 4  | 0,473   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 5  | 0,521   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 6  | 0,478   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 7  | 0,251   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 8  | 0,532   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 9  | 0,638   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 10 | 0,357   | 0,2441  | Valid      |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji validitas Variabel X1 menyajikan keseluruhan item dari kuesioner ke-1 hingga ke-10, oleh karena nilai *R-score* menunjukkan skor yang lebih besar dari 0,2441 (*R-table*), maka keseluruhan item pada variabel independen Kepemimpinan dapat dinyatakan sah atau valid.

Hasil uji validitas data pada 10 (sepuluh) keseluruhan item variabel Motivasi (X2) disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (Variabel Motivasi)

| Item         | R-score | R-table | Kesimpulan |
|--------------|---------|---------|------------|
| Kuesioner 1  | 0,254   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 2  | 0,357   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 3  | 0,576   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 4  | 0,566   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 5  | 0,569   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 6  | 0,471   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 7  | 0,573   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 8  | 0,560   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 9  | 0,632   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 10 | 0,682   | 0,2441  | Valid      |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji validitas Variabel X2 menyajikan keseluruhan item dari kuesioner ke-1 hingga ke-10, oleh karena nilai *R-score* menunjukkan skor yang lebih besar dari 0,2441 (*R-table*), maka keseluruhan item pada variabel independen Motivasi dapat dinyatakan sah atau valid.

Hasil uji validitas data pada 10 (sepuluh) keseluruhan item variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (Variabel Kinerja Karyawan)

| Item        | R-score | R-table | Kesimpulan |
|-------------|---------|---------|------------|
| Kuesioner 1 | 0,266   | 0,2075  | Valid      |
| Kuesioner 2 | 0,400   | 0,2075  | Valid      |
| Kuesioner 3 | 0,611   | 0,2075  | Valid      |
| Kuesioner 4 | 0,502   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 5 | 0,518   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 6 | 0,534   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 7 | 0,401   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 8 | 0,587   | 0,2441  | Valid      |
| Kuesioner 9 | 0,585   | 0,2441  | Valid      |

| Item         | R-score | R-table | Kesimpulan |
|--------------|---------|---------|------------|
| Kuesioner 10 | 0,475   | 0,2441  | Valid      |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji validitas Variabel Y menyajikan keseluruhan item dari kuesioner ke-1 hingga ke-10, oleh karena nilai R-score menunjukkan skor yang lebih besar dari 0,2441 (R-table), maka keseluruhan item pada variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dinyatakan sah atau valid.

Uji reliabilitas instrumen pada tingkat keyakinan 95 persen (alpha 5 persen) dapat dilakukan dengan melihat skor Cronbach's Alpha. Koefisien ini menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha minimal 0,6 (Sugiyono, 2017, hal. 184).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian  | Skor Cronbach's Alpha | Hasil Pengujian |
|----------------------|-----------------------|-----------------|
| Kepemimpinan (X1)    | 0,673                 | Reliabel, > 0,6 |
| Motivasi (X2)        | 0,704                 | Reliabel, > 0,6 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,633                 | Reliabel, > 0,6 |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian menghasilkan skor cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen dalam pengujian ini reliabel, artinya setiap butir pernyataan dan jawaban konsisten.

Uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas data. Pengujian dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov atas perhitungan residual variabel terikat (Y). Pengujian ini mensyaratkan probabilitas signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari (>) 0,050.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

| Model | Probabilitas Signifikansi | Hasil Pengujian |
|-------|---------------------------|-----------------|
| Skor  | 0,059                     | Normal, > 0,05  |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji normalitas di atas, diperoleh probabilitas signifikansi sebesar 0,059 (lebih besar dari 0,05). Oleh karenanya, nilai residual pada persamaan pengujian ini berdistribusi atau memenuhi asumsi normalitas.

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat skor tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF) yaitu lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 10.

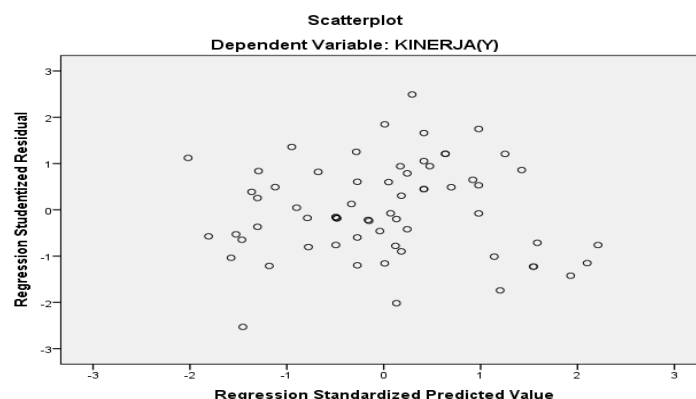
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Independen | Skor Tolerance | Skor VIF |
|---------------------|----------------|----------|
| Kepemimpinan (X1)   | 0,627          | 1,595    |
| Motivasi (X2)       | 0,627          | 1,595    |

Sumber: Data primer diolah peneliti (2020)

Hasil uji multikolinearitas di atas, diperoleh kedua variabel independen dengan skor tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan skor VIF yang kurang dari 10. Oleh karenanya, model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinearitas antar variabel independen.

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat scatterplot.



Gambar 2. Scatter Diagram

Hasil uji heteroskedastisitas di atas, memperlihatkan sebaran titik pada grafik tidak membentuk pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karenanya, tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Hasil output pengolahan data atas koefisien regresi masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Regresi**

| Model |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 3.143                       | 2.445      |                           | 1.285 | .203 |
|       | Kepemimpinan (X1) | .367                        | .074       | .355                      | 4.948 | .000 |
|       | Motivasi (X2)     | .567                        | .064       | .633                      | 8.822 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output penelitian (2020)

Hasil uji koefisien regresi berdasarkan output penelitian, dapat dihitung nilai persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,143 + 0,367X1 + 0,567X2$$

Persamaan regresi di atas menghasilkan nilai konstanta sebesar 3,143, hal ini dapat dinyatakan jika variabel Kepemimpinan (X1) bertambah 1 (satu) satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,367. Selanjutnya, jika variabel Motivasi (X2) bertambah 1 (satu) satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,567. Keduanya memiliki implikasi bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dengan variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .894 <sup>a</sup> | .800     | .794              | 1.678                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Output penelitian (2020)

Hasil uji koefisien korelasi (R) yaitu 0,894, artinya variabel prediksi Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada interval 0,800 – 0,999 (Sugiyono, 2017, hal. 242). Nilai R-Square sebesar 0,800 menandakan bahwa 80 persen kontribusi variabel prediksi atas Kinerja Karyawan (Y) di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan 20 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 9 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 697.887        | 2  | 348.944     | 124.081 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 174.359        | 62 | 2.812       |         |                   |
|       | Total      | 872.246        | 64 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Output penelitian (2020)

Hasil uji ANOVA (F) menghasilkan F-score sebesar 124,081 pada probabilitas signifikansi sebesar 0,05, artinya F-score 124,0781 lebih besar dari perolehan F-table sebesar 3,15 dan probabilitas yang kurang dari 0,50. Hasil pengujian ini menerima Ha (tolak H<sub>0</sub>). Oleh karenanya, secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan.. Hasil perhitungan uji parsial (koefisien regresi) pada Tabel 7 di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan skor sebesar 4,948 dan 8,822 (lebih besar dari t-table = 1,9983) dan nilai probabilitas signifikansi masing-masing-variabel menghasilkan skor 0,000 (kurang

dari  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_1$  dan  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak). Oleh karenanya, Kepemimpinan dan Motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan.

## PEMBAHASAN

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,367 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, artinya hipotesis alternatif pertama diterima. Hipotesis ini dapat dinyatakan secara empiris bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Peningkatan kepemimpinan sebesar 0,367 satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di STMKG Pondok Aren, Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang membuktikan gaya kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan (Pradana, 2013) sementara bertolak belakang dengan temuan yang tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan (Ardhini, Sasmita, & Ibrahim, 2014). Kepemimpinan merujuk pada kemampuan yang melekat, pemimpin besar dilahirkan bukan dibentuk, dan pemimpin besar muncul sebagai heroik, mitos dan ditakdirkan karena diperlukan. Gaya kepemimpinan yang ideal adalah mendorong partisipasi dan kontribusi anggota kelompok karena anggota kelompok merasa lebih memiliki dan berkomitmen pada proses pengambilan keputusan serta pencapaian tujuan organisasi. Untuk memotivasi partisipasi pemimpin harus terbuka pada masukan anggota kelompok. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,567 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, artinya hipotesis alternatif kedua diterima. Hipotesis ini dapat dinyatakan secara empiris bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Peningkatan kepemimpinan sebesar 0,567 satuan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di STMKG Pondok Aren, Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang membuktikan motivasi kerja pada dimensi kepuasan kerja dan budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Margareth, 2012). Hasil ini juga mendukung implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam memotivasi karyawan (Putra, 2016). Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) yang difungsikan secara simultan menghasilkan nilai  $F$  sebesar 124,081 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000, artinya hipotesis alternatif ketiga diterima. Hipotesis ini dapat dinyatakan secara empiris bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kontribusi variabel yang membentuk Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Motivasi dengan arah pengaruh yang cukup kuat yaitu koefisien determinasi sebesar 0,800 atau 80 persen.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi memberikan kontribusi yang kuat dalam membentuk Kinerja Karyawan di STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika), Pondok Aren - Tangerang Selatan sebesar 80 persen.

### Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka beberapa saran yang dapat dituangkan pada penelitian ini yaitu: (1) Indikator Mengarahkan pada variabel Kepemimpinan yaitu menghasilkan skor terendah, namun sudah dalam kondisi yang baik pada variabel Kepemimpinan secara umum. Oleh karenanya, pemimpin perlu mengadakan pembinaan dan pengarahan yang lebih terhadap karyawannya, hal ini sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih efektif, karena seorang pemimpin harus mampu menjadi figur yang mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Indikator Kebutuhan Sosial pada variabel Motivasi yaitu skor terendah, namun sudah dalam kondisi yang baik pada variabel Motivasi secara umum. Oleh karenanya, semua karyawan perusahaan harus dapat menjadi *partner* kerja yang baik dalam bekerjasama karena dengan bekerjasama pekerjaan akan lebih mudah dan efisien untuk diselesaikan. (3) Indikator Inisiatif pada variabel Kinerja Karyawan yaitu skor terendah, namun sudah dalam kondisi yang baik pada variabel Kinerja Karyawan secara umum yaitu 80. Oleh karenanya, perlu ditingkatkan lagi inisiatif karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. Karyawan harus lebih baik dalam fleksibilitas berpikir untuk lebih berinisiatif dan berkreasi yang akan berpengaruh pada hasil kinerja yang akan dicapai.

Peneliti mendatang dapat menggunakan variabel lain seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan lainnya agar kinerja di STMKG Pondok Aren - Tangerang Selatan dapat lebih ditingkatkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhini, K. F., Sasmita, J., & Ibrahim, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Minyak Caltex di Rumbai Pekanbaru. *JOM FEKON*, 1(2).
- Daryanto, A., & Daryanto, K. (2005). *Model Kepemimpinan dan Pemimpin Agrobisnis Masa Depan*. Retrieved Juli 2020, from <http://www.pemimpinmasadepan.com/index.php/Dcetak/0604/243322.htm>
- Duraisy, B. R. (n.d.). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Retrieved 2020, from Academia: [https://www.academia.edu/13180603/KEPEMIMPINAN\\_DAN\\_PERILAKU\\_ORGANISASI](https://www.academia.edu/13180603/KEPEMIMPINAN_DAN_PERILAKU_ORGANISASI)
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J. S., Gheta, A. P., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). Business to Business ecommerce and role of Knowledge Management. *TEST Engineering & Management*, 82, 16347-16357.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2010). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. Boston: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T., & Budiyantra, A. (2020). Analysis of Control Security and Privacy Based on e-Learning Users. *SAR Journal*, 3(2), 51-58.
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and consistent analysis of likert-type rating scales. In E. Mynatt (Ed.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2391-2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI
- Khristiana, Y., & Octaviani, A. (2019). Pengaruh Keputusan Pembelian Melalui Online Shopping Pada Mahasiswa STIE AUB Surakarta. *EXCELLENT*, 6(1), 29-36.
- Margareth, H. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk.)*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Jakarta: Universitas Bakrie.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA (Cetakan Pertama)*. (Emjy, Ed.) Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. (2016). *Modul 1: Sifat Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (EKMA 5207)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Pradana, M. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. MUSTIKA BAHANA JAYA, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Price, W. (2006). *Patofisiologi Vol 2; Konsep Klinis Proses-proses Penyakit*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran.
- Putra, A. K. (2016). *Penerapan Teori Motivasi Maslow di Perusahaan Daerah (Perusda) Aneka Usaha Purworejo*. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Quintania, M. (2019). The Relationships between Teacher Competence, School Facilities, Competence of Dormitory Tutors and Dormitory Facilities According to the Student Perceptions and Performance (Case Study on SMP Kharisma Boarding School, Tangerang - Banten). *European Exploratory Scientific Journal*, 3(3), 1-8.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Jilid 1 dan 2)* (13 ed.). (B. Sabran, & W. Hardani, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Saleh, A. S., US, K. A., & Kamal, M. (2019). Kompetensi Pemimpin Membangun Ruh Al-Jama'ah Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 116-143.
- Sani, A., Pusparini, N. N., R., R., Khristiana, Y., Zailani, A. U., & Husain, T. (2020). E-Business Adoption Models in Organizational Contexts on The TAM Extended Model: A Preliminary Assessment. *8th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM 2020)*. Pangkalpinang: UIN Syarif Hidayatullah.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Sudaryana, Y. (2012). Analisis Perencanaan Strategi Kinerja Ukm Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing. *Majalah Forum Ilmiah*, 16(01), 72-80.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5 ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. (A. A. Christian, Ed.) Yogyakarta: CV Andi Offset.