

Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gatama Prima Jasa

Doni Romdoni¹, Yoewono², Yanna Puspasari³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen Jakarta

doniromdoni1@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of motivation and leadership on the performance of PT employees. Gatama Prima Jasa. The data source in the author's study was taken from primary data and some secondary data, taken directly in the field by disseminating research instruments in the form of questionnaire statements. The resulting data is in the form of ordinal using a Likert scale, which is 1 to 5. Sample withdrawal uses the slovin formula with an error rate of 10%. The sample was sampled by 64 people from a population of 175 people. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study were partially 47.6% percent of $r^2=0.476$ Real motivation to influence and improve the performance of PT employees. Gatama Prima Jasa. Partially 33.4% percent of $r^2=0.344$ Real leadership affects and improves PT Employee Performance. Gatama Prima Jasa. Together the influence of Motivation and Leadership variables on Performance variables is 50.6% percent of the value $r^2=0.506$ and the remaining 49.4% percent is influenced by other factors such as ability and expertise, background, demographics, perception, attitude, personality, learning, resources, awards, structure, job design and others.

Keywords: Motivation, leadership, employee performance.

PENDAHULUAN

PT. Gatama Prima Jasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengadaan. PT Gatama Prima Jasa Berdiri sejak tanggal 2 juli 1990 yang beralamat di Jl. Menteng blok A-27 Graha Kalimas Kalimalang Tambun Selatan Bekasi, dan sudah memiliki ISO standar pekerjaan. Bahan yang saya gunakan untuk penelitian adalah PT Gatama Prima Jasa Unit kerja Perusahaan Gas Negara dan memiliki tenaga kerja atau karyawan sebanyak 175 orang.

Perkembangan dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena ini salah satu yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seseorang karyawan, tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena ada hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti fasilitas kantor, Prioritas kerja, Bonus, Motivasi, dan Kepemimpinan. (kerjayuk.com/inspiration/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-kerja-karyawan)

Dari kondisi yang ada di PT. Gatama Primajasa, kinerja karyawan saat ini masih belum optimal. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya target perusahaan tidak pernah terpenuhi dalam produksinya. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik, tetapi di perusahaan ini alat-alat kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan contoh masker safety, sarung tangan safety, helm safety, sepatu safety dan lain-lain belum memadai.

Perusahaan belum dapat memberikan Prioritas kerja yang jelas. Hal ini terlihat banyak karyawan yang merasa kebingungan jika menerima tugas yang sering tidak diberitahukan kapan

harus diselesaikan. Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan seperti penghargaan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Namun penghargaan tersebut sering tidak diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Berkenaan dengan motivasi karyawan, motivasi seseorang karyawan itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang karyawan itu berusaha mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang karyawan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang karyawan tersebut. Mengingat fasilitas kantor yang belum memadai, karyawan sering bingung, dan bonus yang tidak jelas, terlihat sekali motivasi karyawan kurang. Terakhir Kepemimpinan berfungsi sebagai motor penggerak suatu perusahaan, pembuatan keputusan dan mengarahkan suatu perusahaan agar tetap berjalan baik sesuai dengan tujuan pendiriannya.

Kaitan dengan objek penelitian penulis yaitu PT. Gatama Prima jasa, yang beralamat di Jl. Menteng blok A-27 Graha Kalimas kali malang tambun selatan, Bekasi. Beberapa permasalahan diatas merupakan hal yang sangat penting. Ini lebih disebabkan perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang memiliki tugas utama dalam melayani masyarakat sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

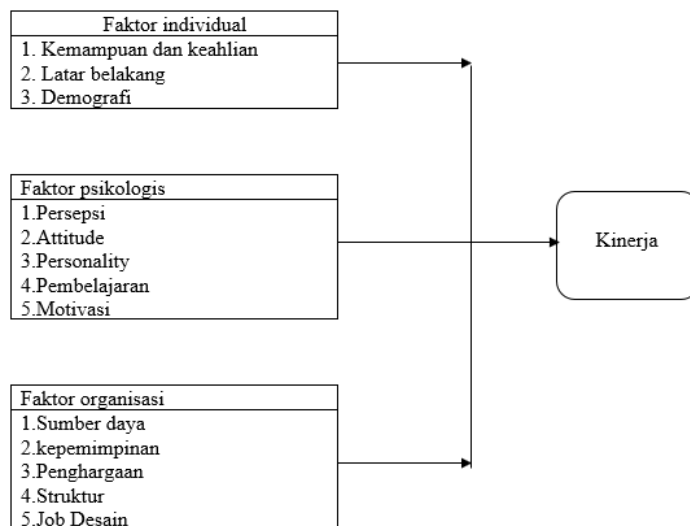
Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja adalah H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seseorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam

memcapai tujuannya. Waridin dan Bambang Guritno (2005), Suranta (20020 dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan. Jadi hubungan antar variabel kepemimpinan dengan kinerja adalah H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Kerja Konseptual: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Gatama Prima Jasa di unit kerja Perusahaan PT. Gas Negara persero (Tbk), selama 1 bulan yaitu 1 Desember 2013 sampai dengan 31 Desember 2013. Sumber data dalam penelitian ini berdasarkan data primer dan data sekunder, yaitu data yang diambil langsung di lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian kuesioner. Dan data yang di ambil dari perusahaan PT. Gatama Prima Jasa. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan (error) sebesar 10%

Dari rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{175}{1 + 175(0.10)^2} \quad n = 64 \text{ orang}$$

$$n = \frac{175}{1 + 1.75}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang. Pengambilan sumber data dari golongan manager 1 orang, dari golongan koordinator 1 orang, dari supervisor 6 orang, dan dari karyawan sebanyak 56 orang.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi (X1), dan Kepemimpinan (X2) terhadap Variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (kinerja Karyawan)
- A = Konstanta
- B1, b2 = Koefisien garis regresi
- X1, X2 = Variabel independen (Motivasi, Kepemimpinan)
- e = Error/ Variabel pengganggu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,763	,349		2,188	,033
Motivasi	,464	,101	,533	4,600	,000
Kepemimpinan	,236	,112	,243	2,095	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja dengan rata-rata tertinggi dengan nilai 3,73 dari pernyataan “komitmen dan tanggung jawab”, itu berarti komitmen dan tanggung jawab di perusahaan PT Gatama Prima jasa adalah bagus. Rata-rata terendah dengan nilai 3,13 dari pernyataan “standar kemampuan” untuk itu harus dipertahankan dan standar kemampuan di perusahaan PT. Gatama Prima jasa adalah tidak terlalu bagus untuk itu harus lebih ditingkatkan lagi untuk kedepannya.

Nilai koefisiensi regresi pada kinerja karyawan 0,763 yang berarti bahwa jika belum adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan maka kinerja karyawan adalah 0.763 satuan. Rekapitulasi jawaban responden terhadap motivasi dengan rata-rata tertinggi dengan nilai 4,39 dari pernyataan “hubungan yang erat” Itu berarti hubungan yang erat antar karyawan di perusahaan PT Gatama Prima jasa adalah bagus, untuk itu harus dipertahankan.

Rata-rata terendah dengan nilai 3,53 dari pernyataan “Penghargaan atas pekerjaan”. dan penghargaan atas pekerjaan di perusahaan PT. Gatama Prima jasa adalah kurang mendapat perhatian untuk itu perusahaan harus lebih memberi penghargaan kepada karyawan-karyawannya khususnya karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.

Nilai koefisiensi regresi motivasi sebesar 0,464 ini berarti pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,464. Jika motivasi dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,464 satuan, dengan syarat kepemimpinan adalah konstan.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kepemimpinan dengan rata-rata tertinggi dengan nilai 3,92 dari pernyataan “Menekankan pentingnya tugas dan melaksanakan tugas dengan baik” Itu berarti menekankan pentingnya tugas dan melaksanakan tugas dengan baik dari pimpinan atau atasan kepada karyawan di perusahaan PT Gatama Prima jasa adalah bagus, untuk itu harus dipertahankan. Dan rata-rata terendah dengan nilai 3,64 dari pernyataan “Mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan”. Itu berarti mengkomunikasikan tujuan dan memberi kesempatan terhadap karyawan oleh pimpinan atau atasan di perusahaan PT. Gatama Prima jasa adalah kurang mendapat perhatian untuk itu seorang pimpinan atau atasan di perusahaan tersebut harus lebih memberi kesempatan kepada karyawan-karyawannya untuk ide-ide atau saran yang mungkin bagus untuk perusahaan kedepannya.

Nilai koefisiensi regresi Kepemimpinan sebesar 0,236 ini berarti pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,236. Jika kepemimpinan dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,236 satuan, dengan syarat motivasi adalah konstan.

Hasil uji Determinasi secara bersama (simultan) adanya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar adjusted $R^2 = 0,489$ atau 48,9% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain sebesar 51,1% persen diantaranya kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, persepsi, attitude, personality, pembelajaran, sumber daya, penghargaan, struktur, job desain dan lain-lain.

Hasil dari korelasi hubungan dua variabel bebas yaitu motivasi dengan Kinerja sebesar 0,686 dan kepemimpinan dengan Kinerja sebesar 0,578. Ini berarti hanya hubungan motivasi yang memiliki korelasi positif dan kuat dengan kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan memiliki korelasi positif sedang dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian dari hasil penelitian ini secara statistik Motivasi sebagai variabel utama memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan dengan dukungan pengaruh Kepemimpinan pada PT. Gatama Prima Jasa.

SIMPULAN

Secara bersama-sama (simultan) Motivasi dan Kepemimpinan nyata mempengaruhi Kinerja sebesar $R^2 = 0,489$ atau 48,9% persen pada Karyawan PT. Gatama Prima Jasa

Secara parsial Motivasi sebesar 0,464 atau 46,4% persen nyata mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan PT. Gatama Prima jasa. Kepemimpinan secara parsial sebesar 0,236 atau 23,6% persen nyata mempengaruhi serta meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gatama Prima Jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik Motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gatama Prima Jasa.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu, hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Gatama Prima Jasa tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, W. U., Salim, F., & Sofyan, M. (2019). The Influence of Service Quality and Price on the Interest of Commuterline KRL Passengers. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 13-18. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijm/article/view/29/29>
- Amelia, S., Salamah, H., & Sofyan, M. (2019). Effect of Marketing Strategy and Service Quality Against the Decisions of Parents. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 31-37. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijm/article/view/31/31>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Armala, S., & Pandoyo. (2020). Implementasi PP No.90 Tahun 2010 Tentang Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 11-21. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/2/2>
- Basuki, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku.
- Carlina, M., & Pandoyo. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Tour & Travel Pada PT. Indoloka Wisata Mandiri. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 59-79. Retrieved from <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/11/16>
- Harimurti, C. (2018). Model Peningkatan Kinerja Sistem Logistik yang Efektif dan Efisien. *Jurnal Logistik Indonesia*, 1(1), 46-67. Retrieved from <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/logistik/article/view/127/112>
- Husnan, S., & Muhammad, S. (2000). *Studi Kelayakan Proyek* (4th ed.). Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, 1(2), 32-38. Retrieved from <http://edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8/13>
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maria, P., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Atribut Halal Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 40-47. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/6/6>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*. Bogor: IN-MEDIA.
- Prasetyani, E., & Sofyan, M. (2020). Bankruptcy Analysis Using Altman Z-Score Model and Springate Model In Retail Trading Company Listed In Indonesia Stock Exchange. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(3), 139-144. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijtc/article/view/98/63>
- Prasetyo, A., Andayani, E., & Sofyan, M. (2020). Pembinaan Pelatihan Pembukuan Laporan Keuangan Terhadap Wajib Pajak UMKM Di Jakarta. *EMBISS: Jurnal Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 34-39. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/5/5>
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(1), 1-10. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/1/1>
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at The Office of Social Affairs In East Jakarta Administrative City. 7(2), 184-192. Retrieved from https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_7_No_2_February_2017/25.pdf
- Rulandari, N., & Sudrajat, A. (2017). Financial Ratio (Altman Z score) with Statistic Modelling. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 3(6), 341-344. Retrieved from https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/54472611/1354.pdf?1505823488=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFinancial_Ratio_Altman_Z_score_with_Stat.pdf&Expires=1601681702&Signature=cuI9vVwrnkUZqVgocbIpqnrC7wBjcGScPXnSyjMW3-94dNQts~-iyeRgljeTEzc
- Sartono, A. (2010). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi* (Vol. 4). Yogyakarta: BPFE.
- Septya, P. R., Taufik, P. A., & Yusuf, Z. (2019). The Effect of Service Quality and Marketing Programs on Third Party Funds. 1(1), 8-12. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/view/28/28>
- Singarimbun, M., & effendi, S. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Sofyan, M. (2016). Pengaruh Suku Bunga Kredit Modal Kerja, Capital Adequacy Ratio dan Loan to Deposit Ratio terhadap Kredit Modal Kerja Bank Perkreditan Rakyat (Studi Kasus Pada BPR Di Kabupaten Provinsi Jawa Timur Tahun 2010–2015). *Ekonomika*, 9(2), 131-137. Retrieved from https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/50996012/Pengaruh_Suku_Bunga_Kredit_Modal_Kerja_CAR_dan_LDR_Terhadap_Kredit_Modal_Kerja.pdf?1482315909=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPengaruh_Suku_Bunga_Kredit_Modal_Kerja_C.pdf&Expires=16087959
- Sofyan, M. (2016). Sistem Pengendalian Intern Pengelolaan Pajak Restoran Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bogor. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 59-77. Retrieved from https://dlwqtxtslxzle7.cloudfront.net/47285180/SISTEM_PENGENDALIAN_INTERN_PENGLOLAAN_PAJAK_RESTORAN_DALAM_MENINGKATKAN_PENDAPATAN_ASLI_DAERAH_PAD_KOTA_BOGOR.pdf?1468725408=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSISTEM_PENGENDALIAN_INTERN_PENG
- Sofyan, M. (2019). ANALYSIS FINANCIAL PERFORMANCE OF RURAL BANKS IN INDONESIA. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 3(3), 255-262. doi:10.29040/ijebar.v3i03.588
- Sofyan, M. (2019). Community Satisfaction of the Urban Flood Control System Improvement Project (UFCSI). *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 29-34. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/36/35>

- Sofyan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 63-76. doi:10.33603/jibm.v3i1.2093
- Sofyan, M. (2019). Rasio Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Akademika*, 17(2), 115-121. Retrieved from <http://jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/173/97>
- Sofyan, M., Soleh, Tjijptadi, & Sutisna, D. (2020). Analysis of Scholarship Program for Strengthening the Reforming Institution BPKP. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(2), 77-81. Retrieved from <https://www.ilomata.org/index.php/ijss/article/view/88/52>
- Suharto & Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*.Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Suranta, Sri. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Syamsuddin. (2009). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Utomo, B. N., Widjaja, E., Suharyanto, B., Erlambang, Y. P., & Sofyan, M. (2020). Level Adoption of Feed and Organic Fertilizer Technology Based on By Products of Oil Palm Plantation Industry in Lamandau District, Central Kalimantan. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(4), 196-207.
- Windiarti, W., & Sofyan, M. (2018). ANALISIS EFEKTIVITAS PENERIMAAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN KOTA DEPOK. *JURNAL ILMIAH EKBANK*, 1(2), 29-39. Retrieved from <http://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/9/7>