



Pengaruh Kepemimpinan (*Leadership*), Motivasi Berprestasi dan Manajemen Kinerja (*Peformance Manajemen*) Terhadap Inovasi Kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang

Lia Murniati^{1*}, Sunreni²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: liamurniati69@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dominan yaitu kepemimpinan, motivasi berprestasi, manajemen kinerja dan inovasi serta kepemimpinan, motivasi berprestasi dan manajemen kinerja terhadap inovasi PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 38 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian. Indikator dominan kepemimpinan yaitu stimulasi intelektual dengan nilai TCR sebesar 79,00%, motivasi berprestasi yaitu kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai TCR sebesar 82,00%, manajemen kinerja yaitu menggambarkan aktivitas manajemen kunci dengan nilai TCR sebesar 79,40% dan variabel Inovasi yaitu karakteristik dengan nilai TCR sebesar 80,80%, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi, manajemen kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi dan kepemimpinan, motivasi berprestasi dan manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Manajemen Kinerja dan Inovasi

Abstract: This research aims to find out which indicators are dominant: leadership, achievement motivation, performance management and innovation and leadership, achievement motivation and performance management on PT innovation. Tarandam Padang Branch Pegadaian partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. The research sample was 38 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, t and F hypothesis testing. Research results. The dominant indicator of leadership is intellectual stimulation with a TCR value of 79.00%, achievement motivation is need for power with a value of TCR is 82.00%, performance management is describing key management activities with a TCR value of 79.40% and the Innovation variable is a characteristic with a TCR value of 80.80%, leadership has a positive and significant effect on innovation, achievement motivation has an effect positive and not significant on innovation, performance management has a positive and not significant effect on innovation and leadership, achievement motivation and performance management have a positive and significant effect on PT innovation. Tarandam Padang Branch Pawnshop.

Keywords: *Leadership, Achievement Motivation, Performance Management And Innovation*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penunjang utama dalam membangun keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian khusus untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencari keunggulan kompetitif yang dapat mengelola perilaku dan hasil dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yaitu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2019). Mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu pondasi utama dalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi diperlukan manajemen kinerja yang baik dan manajemen sumber daya yang mendukung. Manajemen kinerja berperan aktif dalam mengelola kinerja sumber daya manusia, hal ini tentunya akan memberikan dampak positif dalam menunjang kesuksesan dalam berorganisasi. Manajemen kinerja dapat membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok, dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Di samping itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan hidup matinya suatu organisasi dan agar tercapainya inovasi kerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dinilai berdasarkan tingginya kreativitas yang dimiliki. Kreativitas pegawai merupakan salah satu kontribusi paling penting yang dapat dilakukan untuk memajukan sebuah organisasi. Dalam organisasi yang sangat kompleks dan semakin maju seiring dengan perkembangan zaman, organisasi perlu melepaskan potensi kreatif agar ide-ide baru dapat digunakan sebagai pondasi untuk melakukan inovasi, perubahan, dan daya saing organisasi yang berpikiran maju, dan mau berkontribusi aktif dalam organisasi (Schmitt, Den Hartog, dan Belschak, 2016). Perilaku inovatif diperlukan untuk memajukan organisasi seiring dengan kondisi organisasi yang semakin kompleks dan maju.

Tak hanya itu, (Kulsum, 2018) juga menambahkan bahwasannya kelebihan dari transaksi digital ialah untuk memanfaatkan perkembangan teknologi dimana teknologi amat sangat berperan pada kehidupan masyarakat pada dewasa ini. Selain itu, transaksi digital juga dapat mengembangkan hubungan antara PT Pegadaian dengan nasabah. Tentunya transformasi ini memiliki kekurangan yaitu dapat ditiru, bergantung pada teknologi dan belum semua orang yang ingin memakai aplikasi tersebut. Untuk mengetahui masalah yang hendak diteliti maka penulis membuat sejumlah pertanyaan yang mengenai variabel yang akan diteliti yang ditanyakan kepada 10 responden. Berikut berdasarkan hasil pra survey tentang kepemimpinan oleh karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai	3	7
2	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan pegawai	4	6
3	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada pegawai untuk memutuskan	7	3
4	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	8	2
5	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	0	10

Sumber: 10 Pegawai, Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jawaban yang ditanyakan berdasarkan survei awal terhadap 10 responden mendapat jawaban yang berbeda. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Selain gaya kepemimpinan variabel lain yang dapat mempengaruhi inovasi pegawai dalam bekerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Namun jika motivasi menghasilkan ke arah yang negatif maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai motivasi berprestasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Motivasi

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya siap menerima dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan	10	0
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras	8	2
3	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	4	6
4	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	1	9
5	PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai	3	7

Sumber: 10 Pegawai, Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Dalam hal ini berdasarkan pertanyaan jawaban untuk pertanyaan pertama semua pegawai menjawab iya, ini artinya pegawai yang ada dapat diartikan sepenuh hati menerima tempat pekerjaannya sebagai motivasi dalam menjalankan pekerjaan, tetapi untuk pertanyaan ke 4 dan 5 dengan pertanyaan Atasan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan dan selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai pegawai mendapat jawaban tidak yang paling banyak dari pegawai, hal ini disebabkan kepemimpinan yang ada belum maksimal dalam memotivasi pegawai untuk berprestasi dalam bekerja. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bias dibagi menjadi dua (Hasibuan, 2019), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Dalam pencapaian dalam prestasi yang menjadi motivasi berprestasi bagi pegawai pernah didapatkan dalam waktu 5 tahun dari 2017-2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Prestasi Pegawai PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang

No	Prestasi yang pernah dirahi	Tahun
1	Juara 3 terbanyak dalam mendapatkan nasabah PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang Kota Padang	2020
2	Juara 3 kantor terbersih dan paling disukai oleh nasabah dikota padang	2020
3	Juara harapan 1 lomba suntiang cucuak tingkat Kota Padang	2021
4	Juara 2 lomba nyanyi kemerdekaan indonesia tingkat Kota Padang tingkat pegawai PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang	2021

Sumber: PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat beberapa prestasi pada pegawai PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang. Dimana semakin banyak prestasi yang raihnya dengan pencapaian yang cukup signifikan, dimana kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh solidaritas dan skill yang di miliki pegawai, tentunya telah berpengalaman dalam pencapaian prestasi kerja. Dimana hasil capaian pegawai seperti prestasi-prestasi yang sudah di dapatkan merupakan hasil dari prestasi kerja pegawai secara bersama yang mana bagian dari motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang dijalaninya.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan dan motivasi berprestasi, variabel manajemen kinerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi inovasi pegawai dalam bekerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai manajemen kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Manajemen Kinerja

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	8	2
2	Hasil pekerjaan sudah memenuhi bahkan melebihi standar mutu yang ditetapkan	5	5
3	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	0
4	Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	3	7
5	Saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan	1	9

Sumber: 10 Pegawai, Diolah Peneliti 2022

Pada dasarnya manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan, berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa responden yang menjawab pertanyaan ke 5 dengan pertanyaan saya siap menerima kritikan dari atasan maupun teman kerja apabila saya tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan dengan jawaban tidak paling dominan sebanyak 9 responden dan pertanyaan ke 4 memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan 7 menjawab tidak, hal ini berarti praktek manajemen kinerja yang dilaksanakan sebagian besar organisasi, acap kali menganggap bahwa praktek manajemen kinerja hanyalah berkisar tentang penilaian kinerja. Artinya bahwa praktek-praktek manajemen kinerja hanya diimplementasikan pada saat dilakukan penilaian kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pentingnya inovasi kinerja pegawai di suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan (*Leadership*), Motivasi Berprestasi Dan Manajemen Kinerja (Performance Manajemen) Terhadap Inovasi Kerja PT.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang dominan dari kepemimpinan (*leadership*), motivasi berprestasi, manajemen kinerja (performance manajemen) dan inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang?
2. Apakah kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh secara parsial terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh secara parsial terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang?
4. Apakah manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh secara parsial terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang?
5. Apakah kepemimpinan (*leadership*), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh secara simultan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang?

LANDASAN TEORI

Inovasi Kerja

Menurut KBBI, inovasi adalah penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat) (<http://kbbi.web.id/>). Inovasi memerlukan pencarian kesempatan baru, (Wiratmo,2018). Hal ini berarti perbaikan barang dan jasa yang ada atau menciptakan barang dan jasa yang baru. Inovasi juga merupakan kemampuan mengkombinasikan unsur-unsur produksi yang ada dengan cara baru dan lebih baik. Kata inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa) yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

Menurut (Suryana,2019), inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki. Inovasi merupakan timbulnya sesuatu hal yang baru, misalnya berupa sebuah ide baru, sebuah teori baru, sebuah hipotesis baru, atau sebuah metode baru untuk manajemen sebuah organisasi dan usaha.

Indikator inovasi Kerja

Indikator inovasi (Nurdin, 2019) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi yang melibatkan perubahan karakteristik dan rancangan (desain) produk-produk jasa dan proses-proses produksi termasuk pembangunan, penggunaan dan adaptasi teknologi yang relevan.

- b. Inovasi delivery termasuk cara-cara baru atau cara yang diubah dalam menyelesaikan masalah, memberikan layanan atau berinteraksi dengan klien untuk tujuan pemberian layanan khusus.
- c. Inovasi administrative dan organisasional- termasuk cara-cara baru atau cara yang diubah dalam mengorganisasi kegiatan dalam organisasi supplier.
- d. Inovasi konseptual dalam pengertian memperkenalkan misi baru, pandangan, tujuan strategi dan rationale baru.
- e. Inovasi interaksi sistem cara-cara baru atau yang diubah dalam berinteraksi dengan organisasi lain.

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al,2017). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro,2018).

Indikator Kepemimpinan

Teori indikator kepemimpinan menurut (Zainal et al, 2017) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter
Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.
2. Gaya kepemimpinan kendali bebas
Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.
3. Gaya kepemimpinan demokratis
Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

Motivasi

Menurut (Robbins, 2018) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut (Wibowo, 2018) motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut (Hamali, 2018) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut.

Indikator Motivasi

Menurut (Robbins & Judge, 2019) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, indikator ini diukur dari persepsi responden atas motivasi pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan.
- b. Adanya penghargaan atau reward, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan atau *reward* yang diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja.
- c. Penempatan yang tepat, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penempatan posisi yang sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki.
- d. Kelayakan gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian gaji yang layak dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

Kinerja

Menurut (Dessler, 2015), manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan.

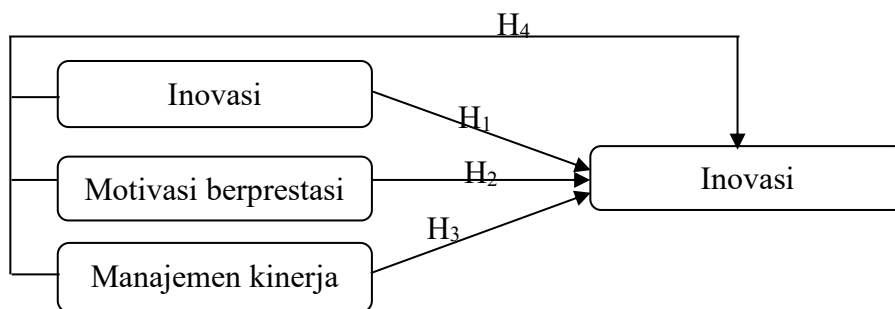
Indikator Kinerja Manajemen

Menurut (Moeheriono, 2019) indikator kinerja manajemen sebagai berikut:

1. Berhubungan dengan tujuan perusahaan
2. Mempunyai perhatian yang seimbang antara jangka pendek dan jangka panjang
3. Menggambarkan aktivitas kunci manajemen
4. Dipengaruhi oleh tindakan pegawai
5. Siap dipahami oleh pegawai
6. Digunakan dalam evaluasi dan bermanfaat bagi pegawai
7. Bertujuan logis dan merupakan pengukuran yang mudah
8. Digunakan konsisten dan teratur

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian dan hasil kajian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ Diduga bahwa kepemimpinan (leadership) berpengaruh Signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang
- H₂ Diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh Signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang
- H₃ Diduga bahwa manajemen berpengaruh Signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang

H4 Diduga bahwa kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak sampel 38 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Regresi Linear Berganda		
Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	
Model	B	Std. Error
1 (Constant)	-5,223	8,365
Kepemimpinan	,950	,199
Motivasi berprestasi	,154	,137
Manajemen kinerja	,054	,113

a. Dependent Variable: Inovasi

Berdasarkan tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,223 + 0,950X_1 + 0,154X_2 + 0,054X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar = -5,223 artinya jika tidak ada kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) ($X_i=0$) maka nilai inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang adalah sebesar konstanta yaitu -5,223 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan (leadership) = 0,950 koefisien bernilai positif artinya kepemimpinan (leadership) berpengaruh positif terhadap inovasi kerja dimana jika kepemimpinan (leadership) satu satuan maka naik sebesar = 0,950 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien motivasi berprestasi = 0,154 koefisien bernilai positif artinya motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap inovasi kerja dimana jika motivasi berprestasi satu satuan maka inovasi kerja naik sebesar = 0,154 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien manajemen kinerja (performance manajemen) = 0,054 koefisien bernilai positif artinya manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh positif terhadap inovasi kerja dimana jika manajemen kinerja (performance manajemen) satu satuan maka inovasi kerja naik sebesar = 0,054 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,881 ^a	,777	,757
Std. Error of the Estimate			
3,36235			
a. Predictors: (Constant), Manajemen kinerja, Motivasi berprestasi, Kepemimpinan			
b. Dependent Variable: Inovasi			

Berdasarkan tabel 6 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,757. Hal ini berarti pengaruh kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang sebesar 75,70% sedangkan sisanya 24,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti keterampilan kerja, pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya.

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,624	,537
Kepemimpinan	4,769	,000
Motivasi berprestasi	1,120	,271
Manajemen kinerja	,477	,636
a. Dependent Variable: Inovasi		

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (leadership) memiliki t hitung = 4,769 > t tabel 2,032 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.
2. Variabel motivasi berprestasi memiliki t hitung = 1,120 < t tabel 2,032 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,271 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.
3. Variabel manajemen kinerja (performance manajemen) memiliki t hitung = 0,477 < t tabel 2,032 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,636 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 . Sehingga dapat dinyatakan bahwa manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.

Uji F

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-

sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen dapat dilihat perbandingan pada tabel 7 berikut:

Tabel 8 Uji-F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	39,486	,000 ^b
Residual		
Total		
a. Dependent Variable: Inovasi		
b. Predictors: (Constant), Manajemen kinerja, Motivasi berprestasi, Kepemimpinan		

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung = 39,486 > nilai F tabel = 2,88 dan nilai signifikan adalah 0,000^b < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ diterima. Sehingga dapat dinyatakan kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukan bahwa kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (*performance manajemen*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (Leadership) Terhadap inovasi kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis kepemimpinan (leadership) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Hasil penelitian Asbari (2019) hasilnya kepemimpinan memberikan efek positif dan signifikan pada inovatif kerja pegawai dan penelitian Nugroho, A., & Muljadi, M. (2022)

variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha di Provinsi Bali. Dalam penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang variabel yang peneliti teliti sehingga peneliti tidak menemukan pembandingan yang meneliti tentang kepemimpinan (leadership) terhadap inovasi, terutama di pegadaian.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap inovasi kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Wibowo,2019). (Edy Sutrisno,2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut (Hasibuan,2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian Asbari, & Purwanto (2019) Hasilnya adalah motivasi positif dan signifikan pada perilaku kerja inovatif dan penelitian Nugroho, A., & Muljadi, M. (2022) variabel motivasi berprestasi positif dan tidak signifikan terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Dalam penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang variabel yang peneliti teliti sehingga peneliti tidak menemukan pembandingan yang meneliti tentang bahwa motivasi berprestasi terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang, terutama di pegadaian.

3. Manajemen Kinerja (Performance Manajemen) Terhadap inovasi Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang

(Hasibuan,2019), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan (Handoko,2019), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Hasil penelitian Asbari & Purwanto (2019) Hasilnya adalah kepemimpinan memberikan efek positif dan tidak signifikan pada perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang variabel yang peneliti teliti sehingga peneliti tidak menemukan pembandingan yang meneliti tentang kepemimpinan (leadership) terhadap inovasi, terutama di pegadaian.

4. Pengaruh Kepemimpinan (Leadership), Motivasi Berprestasi Dan Manajemen Kinerja (Performance Manajemen) Terhadap inovasi kerja

Berdasarkan koefisien determinan dan pengujian hipotesis kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap inovasi PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang.

(Sutrisno,2019), kepemimpinan mengacu pada kemampuan orang yang memiliki kemampuan kepemimpinan untuk membimbing, membimbing dan mempengaruhi pemikiran dan perilaku masyarakat melalui perilaku positif untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan dan dapat mendukung terwujudnya tujuan yang diharapkan oleh semua orang pihak.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al,2017). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro,2018).

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. (Wibowo,2019). (Edy Sutrisno,2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut (Hasibuan,2019) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

(Hasibuan,2019), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. (Handoko,2019), Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Dalam penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti tentang variabel yang peneliti teliti sehingga peneliti tidak menemukan pembandingan yang meneliti tentang kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) terhadap inovasi, terutama di pegadaian.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Indikator yang dominan dari kepemimpinan (leadership) adalah stimulasi intelektual dengan nilai TCR sebesar 79,00%, motivasi berprestasi adalah *need for power* (perlu tenaga) dengan nilai TCR sebesar 82,00% , manajemen kinerja adalah menggambarkan aktivitas kunci manajemen dengan nilai TCR sebesar 79,40% dan variabel Inovasi kerja adalah karakteristik dengan nilai TCR sebesar 80,80%.
2. Variabel kepemimpinan (leadership) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang.
3. Variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang.
4. Variabel manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi kerja PT.Pegadaian Cabang Tarandam Padang.
5. Variabel kepemimpinan (leadership), motivasi berprestasi dan manajemen kinerja (performance manajemen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja PT. Pegadaian Cabang Tarandam Padang

Saran- Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Kepemimpinan (leadership) memiliki indikator yang terendah adalah motivasi inspiratif dengan TCR 75,60%, yang artinya untuk meningkatkan kerja pegawai pemimpin perlu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai terinspirasi dalam bekerja, dimana Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.
2. Motivasi berprestasi memiliki indikator yang terendah adalah *need for achievement* (perlu prestasi) dengan nilai TCR 78,60%, yang artinya untuk meningkatkan Motivasi pegawai perlu memberikan *Need for achievement* (perlu prestasi) kepada pegawai agar pegawai terinspirasi dalam bekerja.
3. Kepemimpinan (leadership) memiliki indikator yang terendah adalah motivasi inspiratif dengan TCR 75,60%, yang artinya untuk meningkatkan kerja pegawai pemimpin perlu memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai terinspirasi dalam bekerja.
4. Untuk meningkatkan manajemen kinerja (performance manajemen) harus ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi ruang bagi karyawan untuk berkefektifitas dan berinovasi dalam bekerja serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.

REFERENSI

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Asrar, Zaeema, Tabinda Ilyas, and Muhammad Farrukh Aslam. 2017. "Impact of Job Tenure and Managerial Position on Employee's Organizational Commitment: Evidence from NGOs of KPK-Pakistan." *Industrial Engineering Letters* 7(2):59–62.
- Ayu, I. Gusti, Ketut Ratna, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar." *Jurnal Manajemen Unud. Vol 6 No. 1 2017. USSN :2302-8912* 6(1):289–316.
- Bangun, Wilson. 2017. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*."
- Dimas Saifunurmazah. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)." *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 2 – Tahun 2018* 6(2):13–19.
- Ferdian, Frengki, A. Astadi, S. Prodi, Administrasi Bisnis, and Fakultas Komunikasi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat)." *Jurnal Valuta.VOLUME 7 No.2 JULI-DES 2018 ISSN : 2089-8592* 2(2):268–85.
- Gendish. 2016. *Communicalogi: AnIntroduction to the Study of Communtion in Organization*. Bandung: (Onong.U,E,Trans) Bandung, Alumni.
- Ghozali. 2016. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*."
- Gulo, Yupiter. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan." *Ilmiah Manajemen & Bisnis* 4 (2):1–11.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hasmin, Eli. 2019. "*Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt*."

- Pelindo Iv (Persero) Makassar.*” 3(1):199–206.
- Herjany, Errica, and Dan Innocentius Bernarto. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD Pada Sekolah X Di Jakarta Barat.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2):154–64.
- Idris. 2016. “*Analisis Data Kuantitatif.*”
- Inanlou, Zeinab, and Ji Young Ahn. 2017. “The Effect of Organizational Culture on Employee Commitment: A Mediating Role of Human Resource Development in Korean Firms.” *Journal of Applied Business Research* 33(1):87–94. doi: 10.19030/jabr.v33i1.9869.
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi. 2015. “Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga.” *Proyeksi, Vol. 5 (1), 17-32* 5(1):17. doi: 10.30659/p.5.1.17-32.
- Lestari, Iis Dewi. 2016. “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen.” *Sosio-E-Kons* 8(1):15–24.
- Liche Seniati. 2016. “Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia.” *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2016: 88-97* 10(2):88–97.
- Mangguluang, Agussalim. 2016. “*Metodologi Penelitian.*”
- Priansa. 2016. “*Perencanaan Dan Pengembangan SDM.*”
- Riduwan. 2014. “*Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian.*”
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. “*Human Resources Management.*”
- Samantha, Ruth, and Diaz Almalik. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2018: 1539-1565.*
- Sapeni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sekaran. 2016. “Metode Penelitian Bisnis.” *Research Methods for Busines* 53(9):1689–99.
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Siti. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi Sma Swasta Kota Pontianak.”
- Siti Aisah. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak.” 1–14.
- Sondang P, Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarata.
- Sopiah. 2015. “*Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis. Disertai:Himpunan.*”
- Sudiarditha, I. Ketut R. 2017. “Pengaruh Karakteristik Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Ekonomi Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri Provinsi Bali.” *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29(1):1–8. doi: 10.21009/parameter.291.01.
- Sutrisno. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*”
- Umar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.
- Umar. 2018. *Teknik Penarikan Sampel*. Jilid III. Jakarta: UI-Press. ISBN 979-421-608-9. Jakarta.
- Umer, Waqas, and Syed Taimoor. 2017. “Influence of Transformational Leadership Components on Job Satisfaction and Organizational Commitment.” *Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft Leibniz Information Centre for Economics.*