



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong

The Effect of Leadership Style, Motivation, and Employee Promotion on Employee Performance at PT PLN (Persero) ULP Porong

Mukhamad Aditya Bayu Nugroho^{1*}, Kumara Adji Kusuma², Rifdah Abbadiyah³

mabayun.98@gmail.com¹, adji@umsida.ac.id², rifdahabbadiyah@umsida.ac.id³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Diunggah: 07/11/2024 Direvisi: 28/11/2024 Diterima: 28/11/2024 Terbit: 29/11/2024

Abstract

The purpose of this study is to analyze, identify and show the influence of training, career development, and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Porong. The method used in this study is to use a quantitative research approach with primary data sources. This study used 100 respondents from a sample of PT. PLN (Persero) Porong employees. The analysis technique used multiple linear regression analysis, classical assumptions, partial tests (t-test), simultaneous tests (f-test), and hypothesis testing using the coefficient of determination. Data processing in this study used the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 26, Data collection techniques used a questionnaire with a Likert scale and sampling techniques used purposive sampling. The results of this study partially showed that leadership style, motivation, and employee promotion had a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously had a positive and significant effect together.

Keywords: employee performance, employee promotion, leadership style, motivation

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah guna menganalisis, mengidentifikasi dan menunjukkan pengaruh dari pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Porong. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Penelitian ini menggunakan 100 responden dari sampel pegawai PT. PLN (Persero) Porong. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 26, Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert dan teknik sampling menggunakan purposive sampling. Hasil pada penelitian ini secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, motivasi, promosi jabatan

*Penulis korespondensi: Mukhamad Aditya Bayu Nugroho

PENDAHULUAN

Secara umum dalam sebuah organisasi tersedia sumber daya yang dibagi menjadi sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan karena sebagai penggerak utama setiap aktivitas organisasi. Pada setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki rasionalitas, pengetahuan, emosi, keinginan, ketrampilan, dan kemampuan. Sedangkan sumber daya non-manusia meliputi mesin, teknologi, material, dan barang lainnya (Sutra Dewi & Rahmadani, 2024). Semua potensi manusia tersebut mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, 2023). Sumber daya manusia yang berkompeten dapat menciptakan lapangan kerja yang baik. Pada era globalisasi saat ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk bertahan agar tercapainya tujuan. (Tindi et al., 2020).

PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Memiliki misi meliputi penyediaan layanan ketenagalistrikan dan bidang terkait dengan fokus pada kepuasan pelanggan, kesejahteraan karyawan, dan nilai pemegang saham. PLN (Persero) sebagai penyedia tenaga listrik harus menjamin kepuasan pelanggan dengan mendapat dukungan

maksimal dari karyawannya. Adapun permasalahan yang terjadi di antara Karyawan dengan PT. PLN (Persero) ULP Porong mengenai kinerja karyawan yang belum memberikan hasil optimal dan belum mampu menjamin peningkatan kinerja. Terdapat pegawai yang tidak mengikuti program pelatihan, dan lokasi pelatihan yang jauh, fasilitas yang kurang memadai. Adanya ketidaktepatan dalam memilih instruktur dan pembicara yang berkualifikasi. Hal itu membuat karyawan tidak untuk sepenuhnya dan sejalan dengan tujuan perusahaan (Sutra Dewi & Rahmadani, 2024).

Agar dapat tercapainya tujuan perusahaan, maka diperlukan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja adalah proses untuk mengukur dan meninjau semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan (Setiawan et al., 2023). Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah agar perusahaan dapat menilai serta sebagai pengukuran kinerja guna memberikan bonus yang adil kepada setiap karyawan yang mencapai kinerja lebih. Sehingga setiap karyawan dapat menunjukkan kompetensi yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin baiknya memiliki gaya kepemimpinan yang transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan atau berkomunikasi dua arah. Pertukaran informasi bergantung pada kesepakatan tentang klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan (Syafnur, 2023). Menurut Rivai (2022), kepemimpinan adalah faktor penting yang membentuk dan mendukung dengan antusiasme dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar berkehendak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpin. Dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Rivai, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar karyawan semangat bekerja dengan kerjasama, efektif, dan terintegrasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Setiawan et al., 2023). Adapun bentuk motivasi salah satunya promosi karyawan yang merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan (Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, 2023).

Menurut Tindi et al. (2020), promosi jabatan merupakan kebutuhan untuk pengembangan. Karyawan yang merasa memiliki prestasi kerja tinggi sangat mengharapkan adanya promosi jabatan sebagai penghargaan atas keberhasilannya.. Promosi juga dianggap sebagai pengakuan terhadap kemampuan dan potensi karyawan tersebut untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Sehingga adanya promosi jabatan pada seorang karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tindi et al. (2020), promosi jabatan/karyawan adalah suatu kebutuhan dalam pengembangan karyawan. Karyawan yang merasa memiliki prestasi kerja tinggi berharap untuk dipromosikan, karena hal ini dianggap sebagai penilaian terhadap kemampuan serta potensinya bahwa layak ditempatkan diposisi tinggi di perusahaan,

Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir merupakan upaya peningkatan jabatan atau pangkat pegawai baik melalui Pendidikan atau pelatihan. Setiap pegawai menginginkan pengembangan karir yang lebih baik, dengan pengembangan ini mendapatkan manfaat yang jauh lebih baik dari sebelumnya, baik materil maupun non materil. Melalui pengembangan karir, pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Tidak hanya pengembangan karir yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia adapun salah satunya yang dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan motivasi kerja. Sehingga untuk mencapai tujuan pada perusahaan maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Robbins, P. Stephen & Coutler, 2016) pengertian kinerja adalah karyawan yang memenuhi capaian tujuan sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mematuhi kebijakan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan Research Gap dengan jenis Emprical Gap yang berarti bahwa Temuan-temuan pada penelitian-penelitian terdahulu tidak konsisten. Ada yang terbukti dan ada yang

tidak terbukti. Terdapat kelemahan atau keterbatasan pada metode penelitian yang digunakan oleh peneliti terdahulu karena sampel yang digunakan tidak dapat digeneralisasikan pada situasi atau tempat yang berbeda.

Dalam penelitian terdahulu adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan penelitian (Rivai, 2022) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berlawanan dengan hasil penelitian (Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, 2024) mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,. Pada penelitian (Sembiring et al., 2021) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor-faktor lain yang memengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja, sehingga penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengeksplorasi aspek-aspek tersebut secara lebih mendalam (Manoppo et al., 2021) motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir adanya pengaruh promosi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada penelitian (Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, 2023) promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian (Tindi et al., 2020) bahwa promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah promosi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada uraian latar belakang diatas manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau promosi karyawan. Maka penelitian ini dapat memuat dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Promosi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Ulp Porong".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2022), pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan pribadi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya. Mempengaruhi dalam hal untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu, baik dengan atau tanpa pengangkatan resmi. Gaya kepemimpinan adalah posisi kunci di mana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Rivai (2022) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain agar mampu bertanggung jawab sepenuhnya dalam mencapai atau melebihi tujuan organisasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai/Karyawan

Pada setiap Pegawai atau Karyawan dalam suatu pekerjaan menginginkan suatu teladan dari atasan atau kepala instansi dalam pekerjaan dalam membina pegawai/ karyawan dalam menentukan keberhasilan yang menjadi tujuan suatu organisasi/ Perusahaan (Rompas, Sulu et al., 2022). Sehingga hubungan antara gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan tersebut.

Pengertian Motivasi Kerja

Definisi motivasi menurut Hasibuan (2023) adalah motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti "dorongan" atau menggerakkan. Motivasi adalah kunci untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi

dalam manajemen hanya difokuskan pada sumber daya manusia secara umum, dan khususnya pada bawahan. Menurut Mangkunegara, motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat mencapai tujuan dan motifnya.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai menunjukkan adanya hubungan positif. Motivasi kerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi digunakan sebagai alat untuk mendorong individu melakukan tindakan guna mencapai hasil. Temuan ini didukung oleh penelitian [33] yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif karena setiap motivasi memberikan dorongan bagi seseorang untuk mempunyai keinginan dan kemauan dalam menjalankan pekerjaan secara maksimal serta mencapai tujuan.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan/karyawan adalah bentuk apresiasi dan pengakuan organisasi terhadap kemampuan dan potensi pegawai. Promosi jabatan/karyawan bertujuan memperkuat kerjasama antar pegawai dalam mencapai tujuan tertentu (Tindi et al., 2017). Pemberian Promosi Jabatan/karyawan oleh organisasi atau instansi adalah bentuk penghargaan sebagai tanda kepercayaan atas kemampuan dan kecakapan yang diberikan kepada pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Hubungan Antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level (Tindi et al., 2020). Hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan karena promosi dapat menjadi salah satu bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Ketika seorang karyawan mendapatkan promosi, hal tersebut memberikan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan. Promosi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, karena mereka merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai. Selain itu, promosi dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja karyawan" berasal dari kata "prestasi kerja" (performance). Menurut Mangkunegara, istilah "kinerja" mengacu pada kinerja aktual suatu pekerjaan, atau kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Robbins, P. Stephen & Coutler (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sehubungan dengan kriteria pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan ukuran seberapa baik suatu program, kebijakan, atau kegiatan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam rencana strategisnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis atau disebut penelitian penjelasan dinamakan juga penelitian pengujian hipotesis (Testing Research). Penelitian pengujian hipotesis melakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Penelitian "explanatory" akan dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Porong.

Definisi Operasional

Operasional merupakan variable-variabel yang diterapkan dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut (Kharis, 2015). Terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual.

Motivasi Kerja

Pada tahun 2018, Hanafi dan Zulkifli Satu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu adalah motivasinya. Terkadang, motivasi dianggap sebagai faktor yang menentukan bagaimana seseorang bertindak saat menyelesaikan tugas. Motivasi Pekerjaan seseorang adalah sumber daya tersembunyi yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau oleh kekuatan luar, terutama yang melibatkan ketidakseimbangan moneter dan non-moneter yang dapat memiliki efek positif atau negatif. Program & Nabawawi, 2019) Motivasi kerja didefinisikan oleh (Miza et al., 2023) sebagai perilaku dan nilai-nilai yang membujuk seseorang untuk membantu mencapai tujuan dan hal-hal yang selaras dengannya. Menurut Mizu et al. (2023), indikator variabel motivasi adalah semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab.

Promosi Jabatan

Menurut Sutra Dewi & Rahmadani, (2024) promosi jabatan adalah perpindahan yang menaikkan kewenangan dan tanggung jawab pegawai yang lebih besar di dalam sebuah organisasi sehingga, hak status, kewajiban, dan pendapatan semakin tinggi. Menurut (Sutra Dewi & Rahmadani, 2024) indikator promosi jabatan pada umumnya meliputi kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan.

Kinerja Karyawan

Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini di Jl. Raya Pangkemiri No.18, Pampang, Pangkemiri, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan topik penelitian, dan apabila semua aspek yang ada dalam area penelitian telah diteliti, maka penelitian tentang populasi dianggap telah selesai. Populasi penelitian ini berjumlah 134 orang yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Porong. Sampel merupakan representasi dari jumlah dan komposisi populasi (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 100 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dan memiliki parameter atau kriteria yang sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat yang ditetapkan oleh peneliti (Imam, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

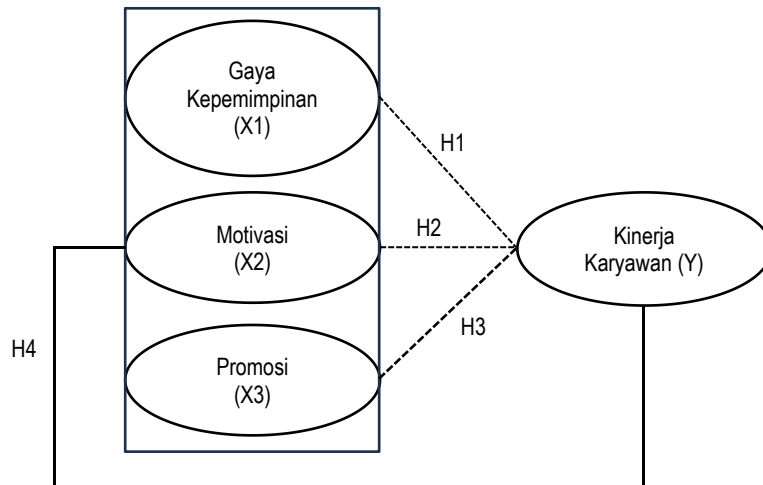
Kuesioner merupakan metode utama pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode ini melibatkan pemberian daftar pernyataan kepada responden mengenai bagaimana gaya kepemimpinan manajemen memengaruhi motivasi, kinerja, dan kemajuan pekerja. Kami menggunakan daftar pertanyaan tertutup dengan jawaban pilihan ganda dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner pada responden melalui

Google Form serta kuisioner manual dengan pilihan antara Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan instrumen teknik analisis data dengan antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas) uji t dan uji f.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Keterangan:

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Porong

H2: Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong

H3: Pengaruh Promosi Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong

H4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Porong

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mendukung dan menilai pernyataan pada kuisioner yang harus diganti karena dianggap kurang relevan. Pernyataan dianggap valid ditentukan dengan membandingkan dengan nilai r tabel dan nilai r hitung.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	Deskripsi
Gaya Kepemimpinan	1	0,590	0,196	0,000	Valid
	2	0,709	0,196	0,000	Valid
	3	0,542	0,196	0,000	Valid
	4	0,690	0,196	0,000	Valid
Motivasi	1	0,853	0,196	0,000	Valid
	2	0,844	0,196	0,000	Valid
	3	0,859	0,196	0,000	Valid
	4	0,89	0,196	0,000	Valid
	5	0,815	0,196	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	Deskripsi
Promosi Pegawai	1	0,652	0,196	0,000	Valid
	2	0,813	0,196	0,000	Valid
	3	0,750	0,196	0,000	Valid
	4	0,741	0,196	0,000	Valid
	5	0,512	0,196	0,000	Valid
	6	0,496	0,196	0,000	Valid
	7	0,531	0,196	0,000	Valid
	8	0,548	0,196	0,000	Valid
	9	0,813	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,806	0,196	0,000	Valid
	2	0,780	0,196	0,000	Valid
	3	0,669	0,196	0,000	Valid
	4	0,761	0,196	0,000	Valid
	5	0,535	0,196	0,000	Valid

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Promosi Jabatan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan r hitung tiap variabel > nilai r tabel sebesar 0,196, berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan diatas. Namun sebaliknya apabila semua variabel pengukuran dan butir pernyataan menunjukkan signifikansi statistik pada level 0,000 dan < 0,05. Maka, uji validitas tabel 3 dianggap valid. Pada taraf signifikansi dua sisi, setiap variabel memiliki nilai 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan benar.

Uji Reliabilitas

Pengukuran Uji reliabilitas adalah metode pengukuran satu kali dengan uji statistiknya menggunakan Cronbach Alpha. Sebuah variabel disebut reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Gaya Kepemimpinan	4	0,744	> 0,60	Reliabel
Motivasi	4	0,831	> 0,60	Reliabel
Promosi Pegawai	9	0,762	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,782	> 0,60	Reliabel

Pada tabel 4 diperoleh nilai Cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Promosi Pegawai (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya memiliki nilai yang lebih dari 0,60 maka tabel 4 dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji distribusi normalitas menggunakan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,26052373
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,042
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Proses Data (2024)

Hasil dari uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov mendukung temuan sebelumnya mengenai distribusi normal. Dinyatakan valid dan signifikan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Dalam penelitian ini, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200^{c,d} > 0,05, sehingga dapat dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian dapat dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance Value (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Tolerance Value lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized	Coefficient Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	-8,130	2,442		-3,330	0,001	
	Gaya_Kepeimpinan	0,449	0,170	0,213	2,643	0,010	0,441 2,270
	Motivasi	0,323	0,083	0,331	3,899	0,000	0,396 2,526
	Promosi_Pegawai	0,342	0,056	0,436	6,102	0,000	0,559 1,788

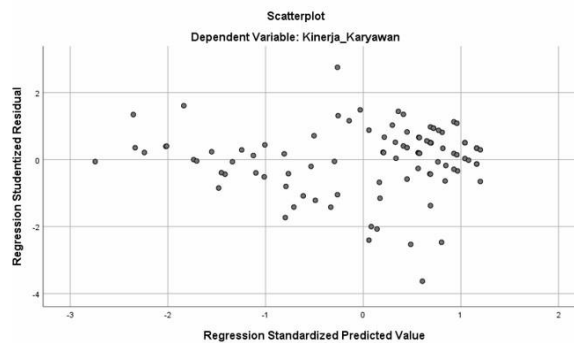
a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Sumber: Proses Data (2024)

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa pada kolom VIF nilai setiap variabel tidak terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan, nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan X1 sebesar $2,270 < 10$, pada variabel Motivasi X2 memiliki nilai sebesar $2,526 < 10$, serta pada variabel Promosi Pegawai X3 memiliki nilai sebesar $1,788 < 10$. Nilai Collinearity Statistics yang memperlihatkan hasil bahwa setiap nilai variabel memiliki nilai $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian pada model regresi untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila tidak menunjukkan perkumpulan pola yang jelas sehingga dikatakan model regresi bersifat homogen atau tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 menunjukkan tidak dapat tergambaran perkumpulan pola, melainkan titik yang memiliki pola yang menyebar, sehingga kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda ditujukan guna mencari pengaruh baik secara separuh maupun keseluruhan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Analisis Regresi Linier

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,130	2,442		-3,330	0,001
	Gaya_Kepe mimpinan Motivasi	0,449	0,170	0,213	2,643	0,010
	Promosi_Pe gawai	0,323	0,083	0,331	3,899	0,000
		0,342	0,056	0,436	6,102	0,000

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan

Sumber: Proses Data (2024)

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3.5. Berdasarkan data yang diolah, pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B, nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -8,130 + 0,449 + 0,323 + 0,342 + 2,442$$

Dimana:

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Promosi Pegawai

Y : Kinerja Karyawan

e : Std. Error

Hasil persamaan tersebut apabila diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -8,130 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3), dianggap konstan atau tidak berubah, maka Kinerja Karyawan akan bernilai -8,130 satuan. Dalam konteks regresi linier berganda, konstanta -8,130 menunjukkan pengaruh negatif.
2. Koefisien regresi yang bernilai 0,449 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,449 satuan.
3. Dengan koefisien regresi sebesar 0,323, setiap kenaikan satuan pada variabel Motivasi (X2) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,323 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel Promosi Pegawai (X3) akan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,342 satuan.

Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan. Proses pengujian ini dilakukan melalui aplikasi SPSS Statistics versi 26, yang digunakan untuk menganalisis semua data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tujuan dari uji t dan uji F adalah untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individu maupun bersamaan.

Uji T

Pada penelitian ini menggunakan uji T untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H₀ : Variabel – variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) yaitu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau Hipotesis ditolak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

H_a : Variabel – variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) yaitu mempunyai pengaruh yang signifikan atau Hipotesis alternatif diterima terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Angka probabilitas signifikan digunakan sebagai dasar pengambilan Kinerja Karyawan, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikan $\alpha > 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikan $\alpha < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ditampilkan pada tabel 8.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-	2,442	-	0,001	
	Gaya_Kepe mimpinan	8,130	0,170	0,213	3,330	0,010
	Motivasi	0,323	0,083	0,331	3,899	0,000
	Promosi_Pe gawai	0,342	0,056	0,436	6,102	0,000

Sumber: Proses Data (2024)

Variabel Kerja sama Tim (X1)

Dari tabel 8, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 2,643, sedangkan nilai t tabel adalah 1,196. Karena t hitung > t tabel ($2,643 > 1,196$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Porong.

H2 Variabel Komunikasi (X2)

Dari tabel 8, nilai t hitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 3,899, sedangkan nilai t tabel adalah 1,196. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,899 > 1,196$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) ULP Porong.

H3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dari tabel 8, nilai t hitung untuk variabel Promosi Pegawai (X3) terhitung sebesar 6,102, sedangkan nilai t tabel adalah 1,196. Karena t hitung > t tabel ($6,102 > 1,196$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara parsial, variabel Promosi Pegawai (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) ULP Porong.

Uji F

Pada uji F digunakan untuk menganalisis signifikan si hubungan antara variabel X dan Y, seberapa berpengaruh variabel X1, X2, X3, (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Pegawai) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara simultan. Hipotesis yang dipakai dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Promosi Pegawai (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan Kinerja Karyawan adalah memakai angka probabilitas signifikan, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,50$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima Hasil uji F ditampilkan pada tabel 9.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,525	3	255,508	86,643	,000 ^b
	Residual	268,356	91	2,949		
	Total	1034,881	94			

a. Dependent Variable: Kin_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Promosi_Pegawai, Gaya_Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Proses Data (2024)

H4 Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan tabel 9 nilai F hitung sebesar 86,643 > F tabel 2,472 serta nilai signifikan $0,000^b < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hasil analisis dari uji nilai f menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda ditujukan guna mengetahui kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen) yang ditandai dengan persentase, jadi semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebasnya (independen). Hasil uji korelasi berganda diperlihatkan pada tabel 10.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	0,741	0,732	1,71726

a. Predictors: (Constant), Promosi_Pegawai, Gaya_Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 10, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) mencapai 0,861, sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,741 dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adj R^2) sebesar 0,732. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Pegawai dapat menjelaskan Kinerja Karyawan hingga 86,1%, sementara 13,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk R^2 , sebesar 65,6% dari variabel tersebut dapat dijelaskan, dengan 34,4% lainnya berasal dari variabel lain. Adapun pada Adj R^2 , sebesar 73,2% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 26,8% sisanya juga berasal dari variabel lainnya.

H1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data parsial, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) ULP Porong memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Salvani Lebi et al. (2023) dan Setyawan et al. (2021) yang melaporkan adanya korelasi positif dan menarik antara kinerja pegawai dengan kerja sama. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yuwana (2022) dan Abdullah & Sari (2023) menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan.

H2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data parsial memperlihatkan bahwa pada PT. PLN (Persero) ULP Porong, kinerja pegawai berkorelasi positif serta signifikan dengan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, selaras dengan penelitian (Rifai'i, 2019) dan (Permatasari, 2019) yang menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Sari, 2019; Dwi, 2018) memperoleh kesimpulan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3. Pengaruh Promosi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data parsial, dapat diperoleh informasi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Porong berkorelasi positif serta signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Heruwanto et al., 2020; Hanafi & Zulkifli, 2018) yang menghasilkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Nabawi & Program, 2019) yang menyimpulkan kinerja pegawai tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja.

H4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi Pegawai, Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, secara bersamaan ditunjukkan bahwa pada PT. PLN (Persero) ULP Porong, kinerja pegawai berdistribusi positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima sedangkan Ha tidak. Hal ini dapat diterapkan oleh PT. PLN (Persero) ULP Porong untuk mengubah lingkungan kerja, kerja sama, dan waktu komunikasi yang terkait dengan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini konsisten dengan penelitian (Miza et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi pegawai baik secara terpisah maupun secara gabungan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil simpulan sesuai dengan rumusan masalah, pertanyaan penelitian, & tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan informasi bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan pegawai berpengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Porong. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan pegawai juga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 pegawai dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai tetap. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan informasi yang berharga bagi manajemen tentang bagaimana cara melanjutkan pemberian apresiasi atau bahkan menaikkan gaji. Saran yang dapat diajukan oleh peneliti kepada perusahaan merujuk kepada hasil penelitian yakni manajemen sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini dapat ditambahkan oleh peneliti selanjutnya. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menyebarkan kuesioner secara manual dan melalui Google Form karena dapat mempermudah penyelesaian penelitian oleh peneliti secara tepat waktu. Oleh karena itu, penelitian penulis tentang pengaruh promosi jabatan, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih terbatas.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Dwi, A. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KUD

- KARANGPLOSO KABUPATEN MALANG) Dwi. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang., 2018, X, 97–101.
- Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, R. S. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan. *KUKIMA (Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen)*, 2(2), 184–196.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 83–91. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 3(1 Maret 2015).
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). The Effect of Training, and Career Development on Employee Performance at Pt. Unilever Indonesia. Tbk in Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>
- Miza, I. K., Rukmini, R., Sembiring, Z., & Wibowo, M. R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1351–1362. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4662>
- Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, M. E. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6, 4–6.
- Nabawi, R., & Program. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Retno. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410–418.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 8(1), 1689–1699.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management* (edisi 16). Salemba Empat.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Sugiyono. (2018). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Sutra Dewi, A., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333.
- Tindi, R. G., Lengkong, V. P. ., & Datulong, L. O. . (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3875–3884.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah dan Multidisplin*, 1(12), 4163–4170.