

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TRIDJAYA MOTOR PALL 2 MANADO**

*THE EFFECT OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS, MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TRIDJAYA MOTOR PALL 2 MANADO*

Oleh :

**Nanda Afrianda Lohongsili<sup>1</sup>**

**Victor P.K Lengkong<sup>2</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail

<sup>1</sup>[nndaafrinda@gmail.com](mailto:nndaafrinda@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di tridjaya motor pall 2 manado sebanyak 50 orang. teknik dalam pengambilan sampel adalah menggunakan *purposive sampling*, sehingga sampel yang di gunakan yang digunakan yaitu 32 orang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program spss. hasil dalam penelitian ini adalah secara parsial efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado. secara parsial motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado. secara parsial karakteristik inividu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado. Secara simultan efektifitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, motivasi, disiplin, karakteristik

**Abstract :** this study aims to determine the effect of leadership effectiveness, motivation, work discipline and individual characteristics on employee performance at tridjaya motor pall 2 manado. the population in this study were all employees at tridjaya motor pall 2 manado as many as 50 people. The technique of sampling is using purposive sampling, so that the sample used is 32 people according to the criteria that have been set. The analytical method used in this study using multiple linear regression analysis processed using the spss program. the results in this study are partially effectiveness of leadership has a positive and significant effect on employee performance at tridjaya motor pall 2 manado. Partially, motivation has a positive but not significant effect on employee performance at tridjaya motor pall 2 manado. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at tridjaya motor pall 2 manado. Partially, individual characteristics have a positive but not significant effect on employee performance at tridjaya motor pall 2 manado. Simultaneously leadership effectiveness, motivation, work discipline and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** leaderships, motivation, discipline, characteristics

### Latar Belakang

Bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, maka dari itu dalam penelitian ini penulis ingin mencari tau apakah ada pengaruh antara efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado.

Tridjaya motor pall 2 Manado adalah badan usaha atau perusahaan yang bergerak di bidang perawatan dan penjualan kendaraan roda dua, serta menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum berupa jasa service, jasa permodifikasian, maka dari itu diperlukan efektivitas kepemimpinan dalam memotivasi karyawan serta disiplin yang diterapkan kepada karyawan agar Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses efektivitas kepemimpinan di tridjaya motor paal 2 manado sangatlah bagus, pemimpin yang bertanggung jawab atas wewenang tugas dan wewenangnya, pemimpin yang bisa mendengar dan menghargai pendapat bawahannya, pemimpin yang tegas atas peraturan perusahaan, pemimpin yang tidak membedakan karyawan-karyawannya, serta pemimpin yang mampu mengambil keputusan tanpa menyudutkan pendapat bawahannya. (Rasmuji dan Ratnawati 2017) efektivitas pimpinan akan lebih bagus jika pemimpin dapat lebih efektif dalam memberikan arahan kerja yang tepat kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya proses motivasi pada di tridjaya motor pall 2 manado ialah karyawan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, keinginan yang ingin tahu atau ingin mencoba hal baru, karyawan yang bebas berpendapat, kinerja karyawan yang selalu diakui dan dihargai, perusahaan tidak menyepelekan kinerja karyawan, tidak ada tekanan yang melebihi batas kinerja karyawan. hal-hal inilah yang memotivasi karyawan Tridjaya Motor sehingga mencapai kinerja yang baik di dalam perusahaan. (candra purba dkk 2019) karyawan akan termotivasi jika mendapatkan perhatian yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para karyawan, apalagi ketika diberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukkan. Tentunya hal tersebut akan menjadi pembangkit semangat bagi para karyawan karena dengan adanya hal tersebut para karyawan akan sangat terharai dan termotivasi dalam bekerja.

Didalam perusahaan pastinya ada disiplin kerja, proses kedisiplinan pada tridjaya motor pall 2 manado ialah semua karyawan harus di mematuhi semua peraturan yang ada, yaitu semua karyawan harus berpakaian rapi sesuai dengan SOP perusahaan, setiap karyawan harus datang sebelum jam 08.00 dan pulang harus jam 05.00, kecuali karyawan tersebut memiliki jadwal lembur dan kepentingan pribadi di luar jam kerja karyawan tersebut harus melaporkan diri kepihak manajemen perusahaan agar dapat disetujui. (Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina 2019) agar terciptanya kedisiplinan yang tinggi jika perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui proses pengawasan yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Riata, Echdar, dan Sjarlis (2021) yang menyebutkan bahwa Efektivitas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan aparatur sipil negara badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten manokwari. Maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Tridjaya Pall 2 Manado”**.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fuad, adolfina, trang (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders, Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya

**Efektivitas Kepemimpinan**

Menurut Yapsani dkk (2010), Efektivitas kepemimpinan adalah suatu hal yang dihasilkan ketika atasan berhasil mempengaruhi sebuah kelompok untuk menjalankan tugasnya dengan hasil yang positif. Efektivitas kepemimpinan bersifat signifikan dan mempengaruhi hasil organisasi. Untuk mengevaluasi seorang atasan yang efektif, menguji konsekuensi yang dihasilkan dari tindakan yang dilakukan atasan adalah suatu hal yang paling umum untuk diukur. Indikator-indikator dalam efektivitas kepemimpinan ialah sebagai berikut;

1. Kemampuan analisis dan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan.
4. Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
5. Kemampuan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab

**Motivasi**

Menurut Wiryang, Koleangan, Ogi (2019), Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien”. Indikator-Indikator dalam motivasi ialah sebagai berikut;

1. Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju
4. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
5. Pengakuan atas pekerjaan keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
6. Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

**Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2013:305). Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Indikator-Indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut;

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab menjalankan tugas-tugas kerja setia harinya.



### Karakteristik Individu

Menurut (Huriyati 2011:79) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Indikator-indikator dalam variabel karakteristik individu ialah, minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang.

### Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2013) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator-indikator kinerja karyawan ialah; kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian.

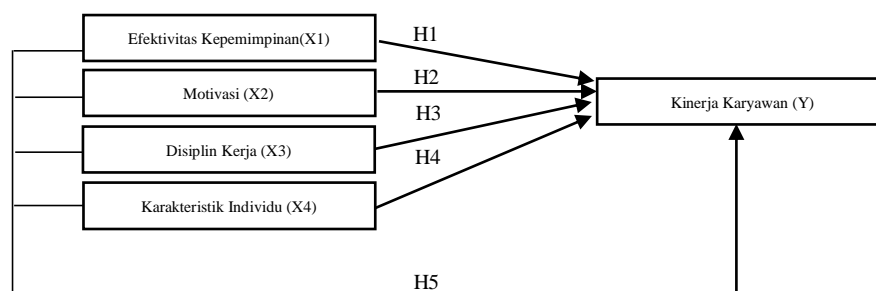
### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Esty Sapto Rini 2021) yang berjudul Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Karakter Individu Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten Tapin. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja aparatur sipil Negara (ASN) Di Lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten Tapin. Hasil penelitian Secara simultan, variabel efektivitas kepemimpinan, budaya dan karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di lingkungan kantor camat se-kabupaten tapin. secara parsial ketiga variabel juga mendukung serta mempengaruhi produktivitas kerja ASN.

Penelitian yang dilakukan (Wida Saputri, Priyati 2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel pertama yaitu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Serta variabel kedua yaitu motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Sedangkan Variabel ketiga yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani.

Penelitian yang dilakukan (Yesi Amlelia Agustina Siregar 2021), yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu disiplin kerja dan iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan asset daerah kabupaten batu bara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dengan demikian dapat dikatakan secara parsial masing-masing variabel karakteristik individu disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, karakteristik individu, disiplin kerja dan iklim organisasi tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten batu bara.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Empirik, 2022*

**Hipotesis**

- H1: Efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado  
H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tridjaya Motor Pall 2 manado  
H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado  
H4: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado  
H5: Efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian dan empiris dalam penelitian sangatlah diperlukan oleh karena itu sesuai dengan judul proposal skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif jenis penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya pengaruh efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang berada Di Tridjaya Motor Paal 2 Manado yaitu sebanyak 50 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive samplin*. Sugiyono (2010), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasasehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tridjaya motor pall 2 manado yang berjumlah 50 karyawan, tetapi yang hanya memberikan responden dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan, dikarenakan 18 karyawan tersebut memiliki jabatan sebagai sales lapangan, yang artinya jabatan tersebut tidak mengharuskan karyawan selalu berada di tempat yang di teliti.

**Jenis dan Sumber Data****Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini Karyawan Tridjaya motor pall 2 Manado

**Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada. Misalnya, data yang diperoleh dari arsip karyawan Tridjaya Motor pall 2 Manado dari tahun-tahun sebelumnya, selain itu juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, yeknik observasi, dan teknik wawancara.

**Teknik Analisis Data****Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Ghazali (2016) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

### Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, (Ghozali 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya, (Ghozali 2016).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, (Ghozali 2016).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Atau dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *standarized*. Dimana analisisnya sebagai berikut

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar, kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P *Plot*. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh atau mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2014) mengemukakan analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi. Bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

### Uji Hipotesis

#### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Menurut (Ghozali 2016), nilai R<sup>2</sup> yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilaksanakan dengan



menggunakan nilai *probability value* (*p value*) maupun F hitung. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan *p value* atau F hitung menurut Ghazali (2016) adalah jika *p value* < 0,05 atau F hitung  $\geq$  F tabel maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika *p value*  $\geq$  0,05 atau F hitung < F tabel maka  $H_a$  ditolak.

#### Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghazali (2016) adalah jika *p value* < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika *p value*  $\geq$  0,05 maka  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

	Item	Korelasi R		Status	Koefisien	
		<i>Pearson Cor</i>	Nilai Signifikan		<i>Alpha Cronbach's</i>	Status
Efektivitas Kepemimpinan	X1.1	0.831	0.000	Valid	0.922	Reliabel
	X1.2	0.944	0.000	Valid		
	X1.3	0.932	0.000	Valid		
	X1.4	0.901	0.000	Valid		
Motivasi	X2.1	0.762	0.000	Valid	0.943	Reliabel
	X2.2	0.926	0.000	Valid		
	X2.3	0.938	0.000	Valid		
	X2.4	0.931	0.000	Valid		
	X2.5	0.943	0.000	Valid		
Disiplin Kerja	X3.1	0.919	0.000	Valid	0.946	Reliabel
	X3.2	0.884	0.000	Valid		
	X3.3	0.921	0.000	Valid		
	X3.4	0.916	0.000	Valid		
	X3.5	0.897	0.000	Valid		
Karakteristik Individu	X4.1	0.858	0.000	Valid	0.879	Reliabel
	X4.2	0.778	0.000	Valid		
	X4.3	0.799	0.000	Valid		
	X4.4	0.855	0.000	Valid		
	X4.5	0.809	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0.892	0.000	Valid	0.944	Reliabel
	Y.2	0.936	0.000	Valid		
	Y.3	0.87	0.000	Valid		
	Y.4	0.904	0.000	Valid		
	Y.5	0.919	0.000	Valid		

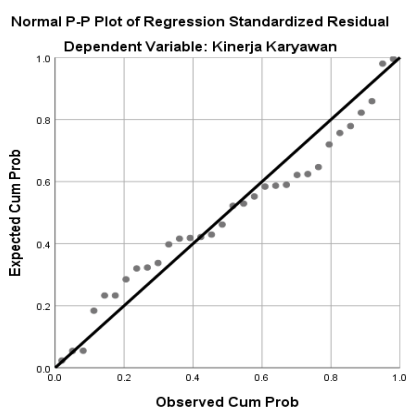
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $Y$ , seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah *reliabel*. semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

## Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2, menunjukkan titik-titik variabel berada di sekitar garis  $Y=X$  atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

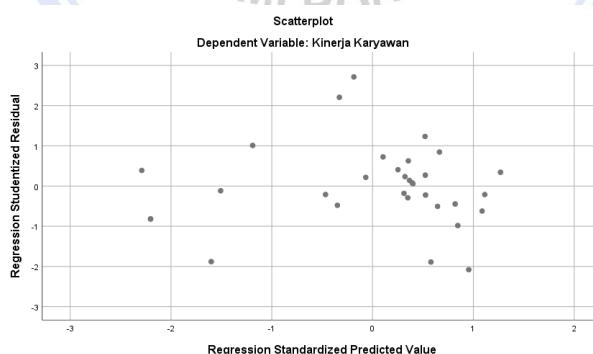
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efektivitas Kepemimpinan	.088	11.343
	Motivasi	.046	21.858
	Disiplin Kerja	.122	8.177
	Karakteristik Individu	.467	2.141

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3, nilai *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan.

## Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791.315	4	197.829	35.871	.000 <sup>b</sup>
	Residual	148.903	27	5.515		
	Total	940.219	31			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukan nilai F hitung sebesar 35.871 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0,05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $35.871 > 2.76$ ) maka dapat dinyatakan bahwa Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 5: Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		T	Sig.	
1	(Constant)	1.583	.125	
	Efektivitas Kepemimpinan	2.164	.039	
	Motivasi	-.904	.374	
	Disiplin Kerja	2.928	.007	
	Karakteristik Individu	.825	.417	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel Efektivitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 2.164 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.051. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0.125. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Efektifitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar -0.904 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.051. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0.0374. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa,  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel Motivasi berpengaruh Negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2.928 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.051. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0.007. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_4$ ) sebesar 0.825 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.051. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0.417. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa,  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel Karakteristik Individu berpengaruh tetapi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.842	.818	2.348

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan nilai *R square* atau koefisien sebesar 0.842 maka dapat diketahui nilai  $R^2$  yang dihasilkan sebesar 0.842 atau 84,2%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado dipengaruhi oleh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu sebesar 84.2%, sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Laryawan**

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efektivitas Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di tridjaya Motor Pall 2 Manado, dengan hasil di atas dapat menjelaskan salah satu indikator yang membuat efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pemimpin yang bertanggung jawab, pemimpin di tridjaya motor sangat bertanggung jawab atas tugas dan wewenang dalam menjalankan perusahaan tersebut, demikian juga jika pemimpin tidak bertanggung jawab akibatnya organisasi yang dipimpinnya akan mengalami kemunduran atau bisa juga kehancuran. seorang pemimpin hendaknya bertanggung jawab. kenapa? karena pemimpin telah diberikan sebuah kepercayaan besar dari anggotanya. apabila tanggung jawab itu tidak terlaksana maka anggota akan kecewa pastinya. selain itu jika pemimpin tidak memimpin dengan baik sama saja pemimpin itu memimpin kehancuran organisasi tersebut. penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian (Rasmuji dan Ratnawati Dwi Putranti 2021) yang berjudul “Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan peran mediasi kepuasan Kerja (Study pada PD.BPR BKK Batang) dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD.BPR BKK Batang.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang negative antara variabel motivasi dan kinerja karyawan pada Tridjaya Motor Pall 2 Manado, dengan hasil di atas dapat menjelaskan salah satu indikator yang membuat motivasi berpengaruh negativ terhadap kinerja karyawan yaitu Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan, sesuai apa yang diteliti, ada beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan, seperti pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, tetapi karyawan tersebut memberikan kepada karyawan yang lain dengan alasan yang tidak masuk akal. penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” dalam penelitian tersebut ditemukan hasil terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan, singga  $H_1$  ditrima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado, dengan hasil di atas dapat menjelaskan salah satu indikator yang membuat disiplin kerja berpengaruh signifikan/postif terhadap kinerja karyawan yaitu ketepatan jam pulang kerumah, sesuai yang diteliti karyawan dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan stress, memiliki lebih banyak kehidupan social, memacuh depresi, melatih kedisiplinan, memiliki kehidupan yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian (Kirana Vallennia dkk 2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). dalam hasil penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan study kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam hasil penelitian tersebut kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil parsial (uji t) menunjukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya dapat di Tarik kesimpulan bahwa karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado., sesuai yang diteliti dapat menjelaskan indikator yang membuat karakteristik tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan,yaitu indikator kepribadian sesuai yang di teliti ,masih ada karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan pekerjaannya maka dari itu karyawan-karyawan yang lain tidak menyukai hal tersebut,serta kurangnya komunikasi,sosialisasi dan memiliki pendapat yang berbeda saat mengambil keputusan itu sebabnya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (tambingon, tewel, dan trang 2019) yang hasil dalam penelitian tersebut yaitu Karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema.

### **Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan.**

Uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja,dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di tridjaya motor pall 2 manado,sesuai yang di teliti dari varabel-variabel yang diteliti masing-masing variabel memiliki indikator yang mempengaruhi secara simultan antara efektivitas kepemimpinan motivasi,disiplin kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan,indikator tersebut ialah rasa tanggung jawab pemimpin,keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan,ketepatan jam pulang rumah,latar belakang karyawan serta kualitas kerja karyawan,indikator-indikator inilah yang mendukung hingga efektivitas kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja,dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (farrel riata, saban echdar, dan sylvia sjarlis 2021) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan aparatur sipil negara badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten manokwari.hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh secara simultan kepemimpinan,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan aparatur sipil negara badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten manokwari.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado
2. Secara parsial motivasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado
4. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado
5. Secara simultan efektivitas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tridjaya Motor Pall 2 Manado.

### **Saran**

Dalam penelitian ini penulis sadar bahwa hasil dalam penelitian yang telah dilakukan masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang belum sempurna. Untuk itu penulis menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini. Hendaknya pimpinan dapat lebih efektif dalam memberikan arahan kerja yang tepat kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. motivasi, hendaknya perlu ditingkatkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. hendaknya pemimpin perusahaan agar dapat memperhatikan para karyawan yang selalu mempedomani dan menerapkan dengan baik disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan lebih mempertahankan disiplin kerja serta selalu meningkatkan nilai karakter individu karyawan untuk menjaga kesinambungan kerja kemudian mempertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen Yapsani, Felix Kristianto, Fransisca Dian Handayati, Yana Rosalina (2020), Pengaruh Dimensi Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perusahaan Manufaktur di Indonesi. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* | Vol. 3 No. 1 (2020)
- Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, Imelda W.J Ogi, (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*.Vol.7 No.1 Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/emba/article/view>
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*: Vol 2, No. 1, Maret 2019. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/issn/2623-2634> (online)
- Cong King Tambingon, Bernhard Tewel, Irvan Trang, (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia *Jurnal Emba* Vol.7 No.4 Juli 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/emba/article/view>
- Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, Sjendry Loindong, (2019), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba* Vol.7 No.1 Januari 2019. <https://ejournal.unsrat.ac.id/emba/article/view>
- Esti Sapto Rini, (2021), Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Karakter Individu Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten Tapin 348 Kindai, Vol 17, Nomor 3. <https://ejournal.tiepancasetia.ac.id/download>
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019. [available online athhttp://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jib](http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jib).
- Farrel Christop Riata, Saban Echdar, Syylvia Sjarlis, (2021), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* Volume 1, No. 2, 2021. <http://www.al-idarapub.com/index.php/jambir>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hurriyati. (2011). Bauran Pemasaran. Bandung: Alfabeta
- Kirana Vallennia Atik Atikah, dan Fitri Nur Azijah, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Sinar Sosro Rancaekek), *E-Journal Equilibrium Manajemen* Volume 8, Nomor.5 Juli Tahun 2019. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id> ISSN
- Mangkunegara. (2002). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nur Fuad, Adolfina, Irvan Trang, (2017), Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal Emba* Vol.5 No.2 Juni 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/emba/article/view>
- Rasmuji, H. Ratnawati Dwi Putranti, (2017), Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pd. Bpr Bkk Batang). *Media Ekonomi Dan Manajemen* Vol. 32 No. 2 Juli 2017. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/fe/article/view/539>
- Siagian, Sondang. (2013). Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, perpossive sampling R&D. Bandung: Alfabeta.

Wida Saputri, (2021), Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani) *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 10, Nomor 2, Februari 2021. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id> > jirm > article > view

Yesi Amlelia Agustina Siregar, (2021), Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batu Barah, *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* Volume 3, No 2, Desember 2021. <https://jurnal.uisu.ac.id> > JEKKP > article > view

