

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CASH DAN CLEARING OPERATION MAKASSAR

Ronny Ahmad Al Asirie¹, Andi Abdul Razak Ishak², Muh. Amin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara, Makassar

Email : ronnyahmad74@gmail.com

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan statistik. Hasil persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 38,7300 + 0,1340 X_1 + 0,001 X_2$, koefisien determinasi (r^2) sebesar 2,51 % dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,158. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X_1) kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (X_2) fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Y) kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar

Kata Kunci : *Kepemimpinan, fasilitas kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT. The purpose of this study was to determine the influence of leadership and work facilities on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash and Clearing Operation Makassar. The data types used were qualitative and quantitative. The data sources used were primary and secondary data. The data analysis methods used were descriptive and statistical. The results of the multiple linear regression equation were $Y = 38.7300 + 0.1340 X_1 + 0.001 X_2$, with a determination coefficient (r^2) of 2.51% and a correlation coefficient (r) of 0.158. The results showed that (X_1) leadership had a positive but insignificant effect on employee performance, (X_2) work facilities had a positive but insignificant effect on employee performance, and (Y) leadership and work facilities simultaneously insignificant affected employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash and Clearing Operation Makassar.

Keywords : *Leadership, work facilities, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan bisnis kian kompleks dan sengit di era globalisasi, dan agar dapat bertahan dan berkembang, setiap bisnis harus meningkatkan operasional internalnya dan menjadi lebih responsif. Setiap aspek harus ditingkatkan, terutama sumber daya manusia. Untuk menjamin kesejahteraan berkelanjutan para personelnnya, termasuk kinerja, gaji, dan kesehatan mereka, dalam setiap organisasi, sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama.

Teknik menginspirasi orang untuk mengerahkan upaya ekstra guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2020:21), Mengarahkan, memengaruhi, dan memimpin orang lain untuk mencapai tujuan mereka dikenal sebagai kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah koneksi dalam diri seorang pemimpin yang mendorong orang lain untuk bekerja sama dalam ikatan tugas untuk menggapai tujuan (Adam & Efni 2021:8).

Selain memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memiliki ruang kerja yang memadai juga penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain berguna menjadi alat bantu untuk melakukan tugas termasuk dalam fasilitas yang disebutkan di bawah ini. Fasilitas tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan performa karyawan dalam suatu bisnis karena ruang kerja yang dirancang dengan baik dan peralatan yang tepat akan mendorong performa pekerja yang semakin produktif juga sukses (Jufrisen, 2021:7).

Setiap perusahaan harus memiliki fasilitas kerja, baik yang diberikan secara langsung maupun yang didukung. Selain sarana penyedia lapangan kerja, ada pula tempat ibadah, tempat hiburan, rumah sakit, dan lain sebagainya. Salah satu cara perusahaan melibatkan karyawannya adalah dengan menyediakan lapangan kerja. (Sabri dan Susanti, 2021:4).

Berbeda dengan organisasi atau bisnis dengan fasilitas yang berfungsi penuh dan terawat dengan baik, Ahmadi (2021:13) menyatakan bahwa kurangnya fasilitas kerja dapat mengakibatkan kinerja yang lebih buruk dan kualitas layanan yang lebih buruk. Pekerja yang kompeten akan berkinerja buruk jika tidak memiliki fasilitas yang memadai. Pribadi (2016) menjelaskan bahwa pemakaian peralatan atau fasilitas yang tidak terawat dapat membuang-buang waktu dan sumber daya serta memperlambat penggapaian tujuan bisnis. Ilustrasi di atas menunjukkan bagaimana fasilitas pendukung kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja. Kinerja karyawan, tutur Rivai (2020:35), adalah efek kerja dihasilkan karyawan selama periode waktu tertentu yang telah diputuskan sebelumnya. Olehnya itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi pelaksanaan seluruh operasional bisnis, yang memungkinkan ekspansi dan pengembangan untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.

Sesuai dengan antisipasi manajemen dan bisnis, semangat kerja yang baik dipupuk oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang luar biasa, yang kemungkinan besar akan menginspirasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik dan memberikan layanan pelanggan yang prima. Selain itu, pembentukan kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap persyaratan material dan etika karyawannya. Dengan demikian, menjaga semangat kerja karyawan tetap tinggi diyakini tidak hanya akan menguntungkan karyawan secara individu tetapi juga seluruh karyawan.

Sehubungan dengan penjelasan tersebut, penulis memilih PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar sebagai objek penelitian. Salah satu bank yang berupaya meningkatkan layanan pelanggan adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar. Tujuan ini untuk memahami kepemimpinan dan fasilitas kerja yang diterapkan dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah.

Penulis melakukan penelitian dengan judul tersebut untuk mendukung penjelasan bahwa kepemimpinan di tempat kerja meliputi perilaku, sikap, dan arahan untuk menggapai target

organisasi dan menjamin bahwa tempat kerja benar-benar membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya “Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar”.

Rumusan Masalah

Menurut latar belakang sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar?
3. Apakah kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa, kata *leadr* berasal dari kata *leadership*, yang pertama kali muncul pada tahun 1300-an, dan kepemimpinan pada tahun 1700-an. Dengan memperhatikan sejarah, asal-usul, kualitas utama, tanggung jawab utama, dan etika profesi, kepemimpinan dapat digeneralisasi sebagai kumpulan perilaku dan konsep-konsep pemimpin. Pada dasarnya, Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi orang lain guna menggapai tujuan mereka. Kepemimpinan memengaruhi moral, kepuasan kerja, keselamatan, kesejahteraan, dan efektivitas organisasi. Keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan kepemimpinan.

Yusuf dan Ardiansyah (2022:368) menggambarkan kepemimpinan sebagai memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Griffin dan Ebert, sebagaimana dirujuk oleh Suhardi dkk. (2022:113), mendefinisikan kepemimpinan sebagai menginspirasi orang untuk mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan kepemimpinan. Pemimpin memengaruhi kesuksesan perusahaan. Pemimpin yang mengelola organisasi dan menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuannya adalah pemimpin yang sukses. Berdasarkan semua definisi di atas, kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin yang memotivasi bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Harahap dan Hazman Khair (2019) mencantumkan indikator kepemimpinan:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan yaitu pendekatan metode pada pilihan, dan perhitungan memberikan tindakan terbaik.
- b. Kemampuan Motivasi
Kemampuan motivasional ini menggerakkan karyawan untuk mengerahkan keterampilan dan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.
- c. Kemampuan Komunikasi
Keterampilan berkomunikasi meliputi penyampaian informasi, ide, dan pikiran kepada orang lain sehingga mereka dapat memahaminya.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Para pemimpin wajib memengaruhi orang lain dengan memanfaatkan kekuatan mereka secara hati-hati demi keuntungan jangka panjang perusahaan.
- e. Tanggung Jawab
Pemimpin wajib bertanggung jawab. Pemimpin yang bertanggung jawab memiliki kemampuan didanakan dan dapat menginspirasi timnya untuk mencapai tujuan bersama.

Fasilitas Kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Organisasi membutuhkan perangkat dan infrastruktur untuk operasional sehari-hari guna mencapai tujuan. Berdasarkan tuntutan dan kemampuan perusahaan, fasilitas ini bervariasi dalam jenis dan manfaatnya. Fasilitas kerja merupakan salah satu dari beberapa aspek yang membantu perusahaan mencapai kesuksesan.

Tempat kerja adalah segala sesuatu yang dimanfaatkan para pekerja menyelesaikan tugasnya lebih cepat. Perusahaan membutuhkan fasilitas kerja untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas tempat kerja sangat penting bagi produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan secara efisien.

Bachrun (2019:280) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai alat atau fasilitas yang diberikan oleh organisasi untuk pekerjaan tertentu atau semua pekerja guna meningkatkan kinerja.

Sabri dan Susanti (2021:196) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai peralatan, kendaraan, atau perangkat yang membantu operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan membutuhkan fasilitas kerja, baik yang bersifat langsung maupun pendukung.

Harpis (2020) menyatakan bahwa selain fasilitas kerja, tempat ibadah, fasilitas olahraga, fasilitas kesehatan, dan lain-lain sangat penting. Menyediakan fasilitas-fasilitas ini menunjukkan dedikasi perusahaan kepada para pekerjanya, yang meningkatkan kinerja.

Menyediakan fasilitas-fasilitas ini berarti atasan memperhatikan para pekerja, mendorong mereka untuk bekerja keras. Lebih lanjut, fasilitas yang diberikan kepada pekerja memungkinkan mereka hidup nyaman, menyelesaikan tugas, dan bekerja lebih efisien. Dengan demikian, fasilitas kerja meningkatkan moral dan produktivitas, membantu pekerja mencapai tujuan bisnis.

2. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator tempat kerja wajib sesuai dengan kebutuhan pegawai agar produktivitas lebih tinggi. Berikut adalah indikator fasilitas kerja yang diberikan oleh Sabri dan Susanti (2021:196):

- a. Sesuai dengan kebutuhan.
- b. Mudah digunakan.
- c. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- d. Mempercepat proses kerja.
- e. Ditempatkan dengan benar.

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata "kinerja", menunjukkan keberhasilan atau hasil kerja, juga dapat merujuk pada bagaimana proses kerja dilakukan. Kinerja adalah kemampuan suatu kegiatan, program, atau kebijakan untuk memenuhi tujuan, sasaran, tujuan, dan visi rencana strategis organisasi. Keberhasilan individu atau kolektif sering disebut "kinerja". Kinerja karyawan penting. Kinerja memengaruhi pertumbuhan perusahaan dan karyawan. Karyawan yang berkinerja baik dapat mencapai tujuan mereka, sehingga meningkatkan organisasi.

Hasibuan (2019:77) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kualitas dan kuantitas suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan dari waktu ke waktu. Kinerja karyawan adalah perilaku tugas yang terlihat, menurut Rerung (2019:54). Kinerja adalah bagaimana pekerja membantu organisasi mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya untuk menggapai tujuan organisasi, menurut beberapa definisi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Pabisa (2019:9) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil dari aktivitas tertentu, termasuk kinerja individu dan kelompok. Kinerja karyawan penting karena menunjukkan seberapa baik seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator:

- a. **Kualitas Kerja**
Pekerja mengevaluasi kualitas dan kinerja kerja berdasarkan keterampilan mereka. Kinerja dan efisiensi pekerja menentukan kualitas pekerjaan.
- b. **Kuantitas Kerja**
Produksi diukur dalam satuan unit dan siklus aktivitas. Jumlah unit kerja dan siklus aktivitas yang dilakukan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dan memenuhi tenggat waktu.
- c. **Ketepatan Waktu**
Koordinasi dengan orang lain mengartikan ketepatan waktu sebagai memulai pekerjaan tepat waktu. Ciptakan hasil positif dan manfaatkan waktu untuk melakukan hal lain. Produktivitas karyawan dapat diukur ketika seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Jadi tidak berbenturan dengan tugas staf lainnya.
- d. **Efektivitas**
Efektivitas adalah seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya untuk memaksimalkan output per unit. Kinerja karyawan juga mampu dinilai dari ketentuan waktu mereka dalam menuntun aktivitas tertentu tanpa mengganggu pekerjaan lain dalam lingkup tugasnya.
- e. **Kemandirian**
Merupakan seorang karyawan menentukan kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya atas nama majikannya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Edison, dkk (2020:22) mencantumkan tiga karakteristik yang mempengaruhi kinerja dan potensi karyawan:

- 1) Variabel individu, meliputi:
 - a. Kapabilitas dan keterampilan (fisik),
 - b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
 - c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi:
 - a. Sumber daya,
 - b. Kepemimpinan,
 - c. Imbalan,
 - d. Struktur,
 - e. Desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis meliputi:
 - a. Mental/intelektual
 - b. Persepsi
 - c. Sikap

Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adam & Efni (2021) mendefinisikan kepemimpinan seperti hubungan interpersonal atau kepemimpinan dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Posisi Teoritis tentang Apakah Karyawan Mempengaruhi Kinerja Karyawan karena karyawan peduli terhadap tujuan perusahaan. Maryadi & Sjarlis (2023:797) menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan Machmudah (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan
© 2026 KHAZANAH JOURNAL. Corresponding Author : ronnyahmad74@gmail.com

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian SDM dan Umum PT. Swabina Gatra Gresik". Penelitian ini menganalisis menggunakan regresi linier berganda. Studi regresi linier berganda ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sedikit memengaruhi performa karyawan. di departemen Sumber Daya Manusia & Umum PT. Swabina Gatra Gresik.

2. Hubungan Fasilitas Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2021 ;16) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sesuatu yang memudahkan pekerjaan dan mencapai tujuan, serta memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

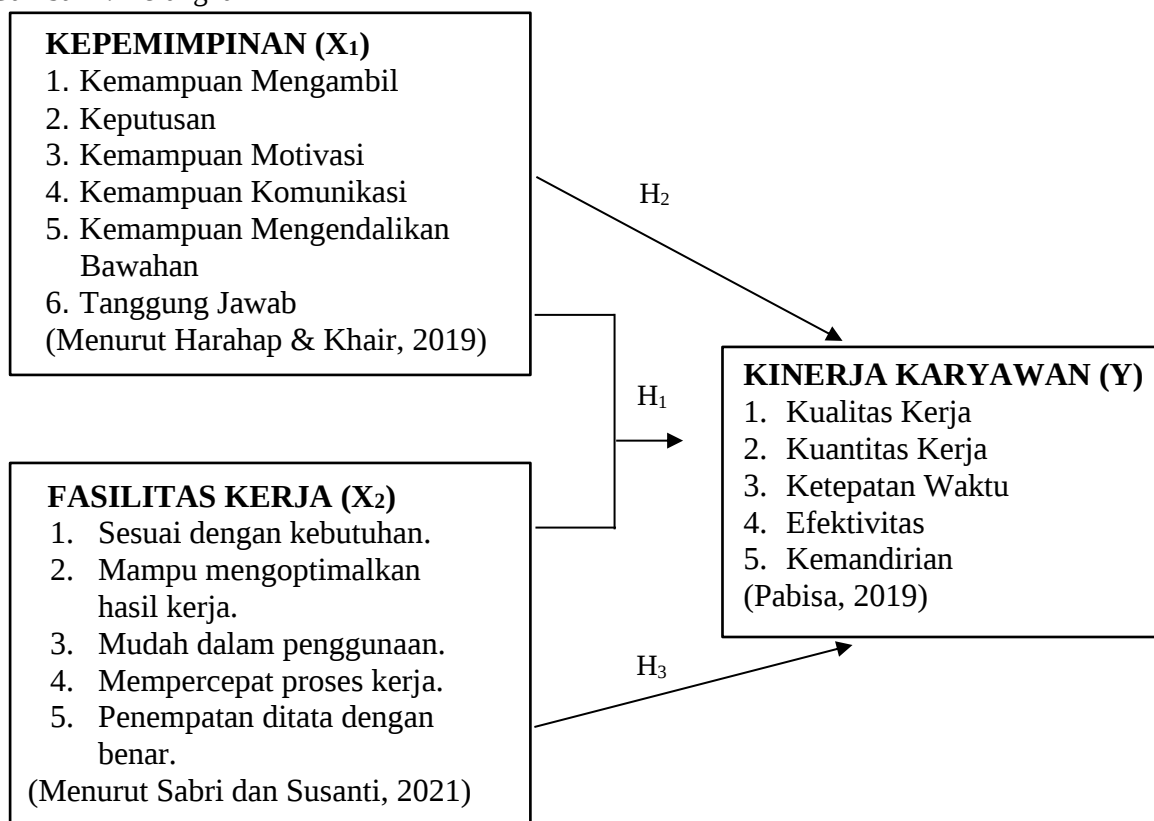
Tempat kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan, menurut Hartanto, dkk (2021). Peralatan dan tempat kerja sangat penting bagi karyawan, peralatan, perkakas, dan lingkungan dirancang untuk menjaga karyawan tetap produktif, sehingga memberi manfaat bagi perusahaan.

Chasanah & Rustiana (2017) menjabarkan yaitu fasilitas yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan (Y) berkorelasi positif dengan fasilitas kerja (X₂).

Kerangka Pikir

Penelitian ini mengkaji bagaimana kepemimpinan, fasilitas kerja, dan keduanya memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar.

Gambar 1: Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1. Diduga kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.
3. Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar, yang berlokasi di Jalan Jambu No. 12 Makassar. Penelitian ini dikerjakan selama 2 (dua) bulan yaitu terhitung mulai bulan Agustus sampai September 2025. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif, ialah data lisan atau tertulis, seperti profil perusahaan, hasil kuesioner, wawancara, dan data lain untuk mendukung penelitian dan data kuantitatif yaitu data disajikan secara grafis. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data : penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan berbagai cara seperti observasi, penelitian kuesioner dan wawancara (*interview*). Penelitian ini melibatkan populasi 35 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar dengan sampel 33 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar (tidak termasuk pimpinan dan peneliti/penulis).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier bergdana untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar.

Metode analisis data adalah analisis regresi bergdana yang terdiri atas : a. Koefisien regresi b_1, b_2 dan konstanta (a), b. Koefisien korelasi R simultan maupun parsial, c. Koefisien determinasi r^2 , d. Uji hipotesis simultan (Uji F), e. Uji hipotesis parsial (Uji t).

a. Koefisien regresi dan konstanta (b_1, b_2 dan a)

Analisis regresi bergdana dapat mengidentifikasi koefisien regresi b_1 dan b_2 yang menunjukkan arah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja maupun pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif (+) ataupun negatif (-) tergantung kepada nilai koefisien regresi. Sedangkan nilai konstanta mengasumsikan tanpa adanya pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan (variabel dependen)
 a = Bilangan konstanta
 X_1 = Kepemimpinan (variabel independent 1)
 X_2 = Fasilitas kerja (variabel independent 2)
 b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan
 b_2 = Koefisien regresi fasilitas kerja

b. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi merupakan analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan simultan antara kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.

Tabel 1. Kriteria koefisien korelasi

No	Skor interval	Kriteria
1.	0,00 - 0,19	Sangat rendah
2.	0,20 - 0,39	Rendah
3.	0,40 - 0,59	Sedang
4.	0,60 - 0,79	Kuat
5.	0,80 - 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2020:184)

Di samping itu dilakukan penghitungan keeratan hubungan antar variabel secara parsial keeratan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (r_{X_1Y}), fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (r_{X_2Y}) dan keeratan hubungan antara kepemimpinan terhadap fasilitas kerja ($r_{X_1X_2}$).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah mengetahui korelasinya, koefisien determinasi menentukan seberapa besar kedua variabel saling memengaruhi. Rumus untuk menentukan koefisien determinasi :

$$R^2 = \frac{n(a \cdot \Sigma Y) + (b1 \cdot \Sigma YX1) + (b2 \cdot \Sigma YX2) - (\Sigma Y)^2}{n(\Sigma Y^2) + (\Sigma Y)^2}$$

d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) ini dipakai untuk menentukan apakah variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y), mempunyai pengaruh yang signifikan satu sama lain. Dalam uji F, kriteria signifikansi diawali dengan menentukan nilai f_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{(KD)(n-m-1)}{m(1-KD)}$$

Setelah hasil nilai F_{hitung} ditemukan maka dilakukan perbandingan dengan nilai F_{tabel} berdasarkan jumlah responden dan derajat bebas (*degree of freedom*). Kriteria hasil Uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $F_{hitung} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikan $F_{hitung} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji-t) untuk menguji hipotesis bahwa terdapat signifikansi pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar.

Dalam uji t, signifikansi pengaruh secara parsial ditentukan terlebih dahulu dengan menghitung nilai t_{hitung} X_1 maupun t_{hitung} X_2 . Hasil t_{hitung} X_1 dan X_2 dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ambang batas signifikansi 0,5 (5%). Kriteria signifikansi uji t untuk pengujian parsial sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maupun pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, *Cash* dan *Clearing Operation* Makassar.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_2 dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan maupun pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, *Cash* dan *Clearing Operation* Makassar.

Hasil hitung koefisien regresi, konstanta, koefisien korelasi, koefisien determinasi, F_{hitung} dan t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan aplikasi IBM SPSSversi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jawaban 33 responden terhadap masing-masing 10 pertanyaan pada kuesioner tentang variabel kepemimpinan (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dilakukan tabulasi pada tabel berikut :

Tabel 2. Tabulasi Hasil Kuesioner Responden Penelitian

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	.X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
1	44	50	42	1.936	2.500	1.764	1.848	2.100	2.200
2	50	46	45	2.500	2.116	2.025	2.250	2.070	2.300
3	44	48	44	1.936	2.304	1.936	1.936	2.112	2.112
4	49	43	45	2.401	1.849	2.025	2.205	1.935	2.107
5	50	45	46	2.500	2.025	2.116	2.300	2.070	2.250
6	47	44	46	2.209	1.936	2.116	2.162	2.024	2.068
7	48	49	50	2.304	2.401	2.500	2.400	2.450	2.352
8	44	45	47	1.936	2.025	2.209	2.068	2.115	1.980
9	47	48	43	2.209	2.304	1.849	2.021	2.064	2.256
10	44	45	44	1.936	2.025	1.936	1.936	1.980	1.980
11	46	50	45	2.116	2.500	2.025	2.070	2.250	2.300
12	48	48	45	2.304	2.304	2.025	2.160	2.160	2.304
13	50	48	47	2.500	2.304	2.209	2.350	2.256	2.400
14	48	50	46	2.304	2.500	2.116	2.208	2.300	2.400
15	43	47	45	1.849	2.209	2.025	1.935	2.115	2.021
16	44	44	43	1.936	1.936	1.849	1.892	1.892	1.936
17	46	48	44	2.116	2.304	1.936	2.024	2.112	2.208
18	43	45	47	1.849	2.025	2.209	2.021	2.115	1.935
19	49	43	42	2.401	1.849	1.764	2.058	1.806	2.107
20	44	47	49	1.936	2.209	2.401	2.156	2.303	2.068
21	42	44	45	1.764	1.936	2.025	1.890	1.980	1.848
22	46	43	45	2.116	1.849	2.025	2.070	1.935	1.978
23	46	45	46	2.116	2.025	2.116	2.116	2.070	2.070
24	44	50	42	1.936	2.500	1.764	1.848	2.100	2.200
25	46	43	45	2.116	1.849	2.025	2.070	1.935	1.978
26	45	45	45	2.025	2.025	2.025	2.025	2.025	2.025
27	44	47	44	1.936	2.209	1.936	1.936	2.068	2.068
28	45	44	43	2.025	1.936	1.849	1.935	1.892	1.980
29	47	46	45	2.209	2.116	2.025	2.115	2.070	2.162
30	45	47	42	2.025	2.209	1.764	1.890	1.974	2.115
31	47	45	45	2.209	2.025	2.025	2.115	2.025	2.115
32	44	44	46	1.936	1.936	2.116	2.024	2.024	1.936
33	46	45	44	2.116	2.025	1.936	2.024	1.980	2.070
Σ	1.515	1.521	1.482	69.707	70.265	66.666	68.058	68.307	69.829
	ΣX ₁	ΣX ₂	ΣY	(ΣX ₁ ²)	(ΣX ₂ ²)	ΣY ²)	(ΣX ₁ .Y)	(ΣX ₂ .Y)	(ΣX ₁ .X ₂)

Sumber : Data diolah menggunakan Ms. Excel, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan nilai koefisien (regresi b₁, b₂ dan a), koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r²), Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dengan memakai aplikasi IBM SPSS versi 25.

a. Koefisien regresi dan konstanta (b₁, b₂ dan a)

Hasil perhitungan SPSS terhadap koefisien regresi kepemimpinan (b₁), fasilitas kerja (b₂) dan konstanta (a) adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3. Koefisien regresi b1, b2 dan konstanta

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.730	9.793		3.955	.000
	X1	.134	.153	.158	.878	.387
	X2	.001	.150	.001	.004	.997

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

© 2026 KHAZANAH JOURNAL. Corresponding Author : ronnyahmad74@gmail.com

Dari tabel 3 tersebut diperoleh persamaan regresi berganda antara kepemimpinan (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah:

$$Y = 38,730 + 0,134 X_1 + 0,001 X_2$$

Bagian dari persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara X_1 , X_2 dan Y . Interpretasi dari persamaan ini yaitu :

- Nilai konstanta 38,730 bermakna bahwa ketika variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar sebesar 38,730 point.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,1340 bermakna bahwa jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 point, maka kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar akan meningkat 0,1340 point dengan catatan variabel konstan/tetap..
- Apabila variabel bebas tetap dan variabel fasilitas kerja (X_2) mengalami kenaikan banyak 1 point maka kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar akan mengalami kenaikan sebesar 0,001 point dengan menganggap variabel lain tetap.

b. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi simultan (R) antara variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.158 ^a	.025	-.040	1.897

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data diolah, 2025

Penelitian ini memakai metode regresi berganda guna menguji koefisien korelasi simultan tingkat keeratan hubungan faktor kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar. Berdasarkan tabel 4 bahwa nilai koefisien korelasi simultan (R) adalah 0,158. Dengan demikian berdasarkan tabel 1. Kriteria Korefisien Korelasi maka R berada pada interval 0,00 - 0,190 yang berarti kriteria hubungan variabel kepemimpinan terhadap fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kriteria yang sangat rendah.

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial yang menggambarkan keeratan hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (r_{X_1Y}), fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (r_{X_2Y}) dan keeratan hubungan antara kepemimpinan terhadap fasilitas kerja ($r_{X_1X_2}$) sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
		X_1	X_2	Y
X_1	Pearson Correlation	1	.008	.158
	Sig. (1-tailed)		.482	.189
	N	33	33	33
X_2	Pearson Correlation	.008	1	.002
	Sig. (1-tailed)	.482		.495
	N	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.158	.002	1
	Sig. (1-tailed)	.189	.495	
	N	33	33	33

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh koefisien korelasi parsial sebagai berikut :

- r_{YX_1} = 0,158 yang berada dalam interval 0,00 – 0,19 yang artinya keeratan hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masuk kategori sangat rendah.
 r_{YX_2} = 0,002 yang berada dalam interval 0,00 – 0,19 yang artinya keeratan hubungan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan masuk kategori sangat rendah.
 $r_{X_1X_2}$ = 0,008 yang berada dalam interval 0,00 – 0,19 yang artinya keeratan hubungan variabel kepemimpinan terhadap fasilitas kerja masuk kategori sangat rendah.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 mengevaluasi seberapa baik model regresi menjelaskan varians dalam variabel dependen (variabel terikat) berdasarkan variabel independen (variabel bebas). Dengan kata lain, uji R^2 membantu kita memahami seberapa baik model regresi bisa menjelaskan perubahan pada variabel yang ingin diprediksi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi sebagaimana tabel 4 adalah sebanyak 0,02508, bermakna bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar sebesar 2,51 %, sedangkan 97,49 % dijelaskan oleh faktor di luar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tujuan uji F adalah untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil F_{hitung} diperoleh sebagaimana tabel ANOVA berikut ini :

Tabel 6. Analysis of Varians

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.777	2	1.388	.386	.683 ^b
	Residual	107.951	30	3.598		
	Total	110.727	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa Nilai F_{hitung} yaitu 0,386 dengan nilai signifikansi 0,683. Sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dengan menentukan pembilang k yaitu jumlah variabel independent = 2 dan penyebut n-k yaitu jumlah responden – jumlah variabel yang diteliti = 33 – 3 = 30. Dengan demikian F_{tabel} adalah = 3,328. Selanjutnya adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu $0,386 < 3,328$ atau tingkat signifikansi $0,683 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Menurut hasil analisis dapat disimpulkan bahwa nilai uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.

e. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk memahami apakah variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan SPSS sebagaimana pada tabel 3 yaitu :

$$\begin{array}{ll}
 t_{hitung} b_1 = 0,878 & t_{tabel} b_1 = 1,697 \text{ sig} = 0,387 \\
 t_{hitung} b_2 = 0,004 & t_{tabel} b_2 = 1,697 \text{ sig} = 0,997
 \end{array}$$

Berdasarkan tabel 3 bahwa $t_{hitung} b_1 = 0,878 < t_{tabel} b_1 = 1,697$ atau tingkat sig = $0,387 > 0,05$ berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan $t_{hitung} b_2 = 0,004 < t_{tabel} b_1 = 1,697$ atau tingkat sig = $0,997 > 0,05$ berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai hasil perhitungan koefisien korelasi simultan (R) antara kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar termasuk dalam kriteria hubungan yang sangat rendah.

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, ditemukan hasil mengenai pengaruh variabel kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar. Hasil pengujian simultan atau Uji F mengungkapkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F-hitung sebesar 0,386 yang secara nyata lebih kecil dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,328. Temuan ini semakin diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,683 yang lebih besar dari 0,05.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sahrona dan Rizky (2025) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (r_{YX_1}) sebesar 0,158 yang berada dalam interval 0,00 – 0,19 yang artinya keeratan hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masuk kategori sangat rendah.

Sementara itu menurut hasil uji t, variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji t_{hitung} sebesar 0,878 lebih kecil dari t_{tabel} 1,697 dengan tingkat signifikansi 0,387 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, pengaruh kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kas dan Kliring Operasional Makassar.

Penelitian ini, menurut Sahrona dan Rizky (2025), memperlihatkan bahwa kepemimpinan mempunyai dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hutabargot.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (r_{YX_2}) sebesar 0,002 yang berada dalam interval 0,00 – 0,19 yang artinya keeratan hubungan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan masuk kategori sangat rendah.

Uji-t menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) namun karena nilai t_{hitung} $b_2 = 0,004 <$ dari nilai t_{tabel} = 1,697, maka hasil uji t tidak signifikan secara statistik. Hipotesis ini menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Operasi Kas dan Kliring Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F_{hitung} 0,386 < dari F_{tabel} 3,328. Dengan demikian bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.
2. Dari hasil perhitungan uji t pada variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di mana nilai T_{hitung} 0,878 > T_{tabel} 1,679, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.
3. Hasil perhitungan uji t memperlihatkan bahwa variabel fasilitas Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai T_{hitung} 0,004 < T_{tabel} 1,697, maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar.

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini maka peneliti mengajukan saran rekomendasi agar aspek-aspek kepemimpinan dan fasilitas kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cash dan Clearing Operation Makassar terus ditingkatkan supaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) Di Indonesia.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Ahmadi. (2021). Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor faktor yang Mempengaruhinya: Bintang Pustaka. (Nurrahmawati, Ed.) (Edisi Pert). Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Bachrun, S. (2019). Penggajian Terintegrasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2, Bandung : Alfabeta.
- Hartanto Dahlius, & Ibrahim. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank RiauKepri Cab. Teluk Kuantan, Kab. Kuantan Singingi. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 , Oktober 2021.
- Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2, Nomor 1 (hlm. 69-88).
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harpis, M., dan Syaiful, B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35-54.
- Mangkunegara. 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi, 7(2), 294–301.
- Pribadi, Benny A. (2016). Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE. Jakarta, Prenada Media Grup.
- Rivai, Veithzal. Z. 2020 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Sabri, & Susanti, M. (2021). Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Aksara Public, 2(1), 18-30.