

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Murtini

[Murtimurtini22@gmail.com](mailto:Murtimurtini22@gmail.com)

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance CV. Mahkota Surabaya. This research is included in the type of quantitative research. Analytical technique used is multiple linear analysis that aims to calculate the magnitude of regression coefficients to show the magnitude of the influence of leadership style variables, motivation and work environment on employee performance. While the goodness of fit test (Test F) is used to test the feasibility of the model in the research. F test results show that regression model can be used to predict employee performance. Population in this research is employees who work in CV. Mahkota Surabaya, amounting to 57 employees. Sampling technique using saturated sample technique. The research instrument using questionnaires distributed to employees CV. Mahkota with respondents ie all employees who work in CV. Mahkota. The result of this research shows that leadership style has positive and significant influence on employee performance, motivation has positive and significant influence to employee performance, and work environment have positive and significant influence to employee performance.*

*Keywords: leadership style, motivation, work environment and performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mahkota Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Mahkota Surabaya yang berjumlah 57 orang Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Mahkota Dengan responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di CV. Mahkota. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, serta Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012:5). Kinerja karyawan dengan baik akan mencapai tujuan dari perusahaan di dalamnya.

CV Mahkota adalah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa perdagangan dan jual beli barang-barang karpet yang berdiri sejak tahun 1982, perusahaan distributor karpet terbesar di Jawa Timur. CV Mahkota memiliki tim pemasaran yang sigap dan melayani sepenuh hati untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. CV Mahkota Berlokasi JL. Margomulyo 4. Suri Muliya Permai blok L No.10 Surabaya.

CV Mahkota mampu bertahan dan berkembang hingga sekarang di saat banyak pesaing yang bermunculan, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk tetap menjual produk-produk berkualitas yang bisa bersaing dengan kompetitor. Kualitas sumber daya manusia dikarenakan kinerja dan Pemimpin yang bisa bijak dan bisa memotivasi karyawan.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya (Kartono, 2008:34)

Motivasi bagi organisasi daya dorong yang menggerakkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Daradjat, 2015:187)

Lingkungan kerja bagi organisasi adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan CV Mahkota Surabaya? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya? 4) Apakah diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi,

dan lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk menguji pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya 2) Untuk menguji pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya 3) Untuk menguji pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mahkota Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi (Watimah, 2017:194).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Priansa, 2016:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Indikator kinerja yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah (Riani, 2011:99-100): 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan. 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3) Pengetahuan tentang pekerjaan. 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan. 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Daradjat, 2015:326).

Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Menurut (Kartono, 2008:34). 1) Sifat. 2) Kebiasaan. 3) Tempramen. 4) Watak. 5) Kepribadian.

### **Motivasi**

Motivasi adalah daya dorong yang mengaibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Daradjat, 2015:187).

Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Motivasi Menurut (Sutrisno, 2009:116)

1)Kondisi Lingkungan Kerja.2)Kompensasi yang memadai.3)Supervisi yang baik.4)Adanya jaminan pekerjaan.5)Status dan tanggung jawab

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009: 21)

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011:26), diantaranya :1)Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja. 2)Temperatur di Tempat Kerja. 3)Kelembaban di Tempat Kerja. 4)Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. 5)Kebisingan di Tempat Kerja. 6)Bau-bauan di Tempat Kerja. 7)Tata Warna di Tempat Kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

#### 1. Cahyono (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Victory Internasional Futures Malang, variabel Independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan, Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda, Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

#### 2. Rahyuda (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di UPT Penguji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar, Variabel Independen Lingkungan kerja Fisik, Stres Kerja, Variabel Dependen Kinerja, Analisis jalur (path analysis) digunakan sebagai teknik analisis data, untuk mengetahui seberapa besar peran stres kerja dalam memediasi pengaruh hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Hasil Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. kinerja.

#### 3. Ruhana (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Area III Jawa-Bali Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Variabel Dependen Kinerja Karyawan, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif

dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Hasil dari penelitian karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama.

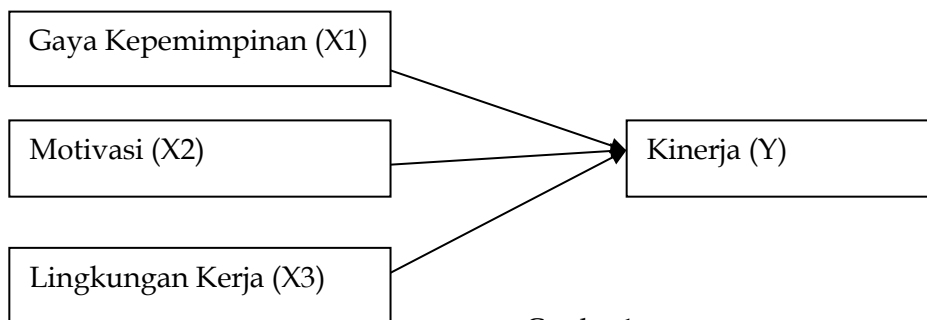
4. Aprilia (2011)

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomulti Plasindo, Variabel Independen Lingkungan kerja, Disiplin, Dan Komitmen Variabel Dependen Kinerja karyawan, Teknik Analisis yang di gunakan Analisis Regresi Berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwaLingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Komitmen dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Rosmiyati (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Variabel Independen Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Variabel Dependen Kinerja, Teknik Analisis yang di gunakan Analisis Regresi Berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwaGaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karaywan. Dan budaya organisasi berpengaruh signifikan

**Kerangka Konseptual**



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub>: Salah satu diantara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*) dengan menggunakan survey. Penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:74). Sedangkan metode survey

merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:135). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013:389). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mahkota Surabaya yaitu 57 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi (Margono, 2010:121). Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan CV.Mahkota Surabaya yaitu 57 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian disebut juga sebagai sampel jenuh atau disebut juga dengan sensus (Arikunto, 2012: 115).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung perusahaan CV Mahkota Surabaya untuk membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan CV Mahkota Surabaya. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2013: 134), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dinilai dengan menggunakan skor 1 - 5.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan Menurut (Kartono 2008:34) yaitu, 1)Sifat (Gk<sub>1</sub>).2)Kebiasaan (Gk<sub>2</sub>).3)Tempramen (Gk<sub>3</sub>).4)Watak (Gk<sub>4</sub>). 5)Kepribadian (Gk<sub>5</sub>).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Motivasi Menurut(Sutrisno 2009:116) yaitu, 1)Kondisi Lingkungan Kerja (Mo<sub>1</sub>). 2)Kompensasi yang memadai (Mo<sub>2</sub>). 3)Supervisi yang baik (Mo<sub>3</sub>). 4)Adanya jaminan pekerjaan (Mo<sub>4</sub>). 5)Status dan tanggung jawab (Mo<sub>5</sub>).

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.Indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (Sedarmayanti 2011:26) yaitu, 1)Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (Lk<sub>1</sub>). 2)Temperatur di Tempat Kerja (Lk<sub>2</sub>). 3)Kelembaban di Tempat Kerja (Lk<sub>3</sub>). 4)Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (Lk<sub>4</sub>). 5)Kebisingan di Tempat Kerja (Lk<sub>5</sub>). 6)Bau-bauan di Tempat Kerja (Lk<sub>6</sub>).7)Tata Warna di Tempat Kerja (Lk<sub>7</sub>).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja

perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Adapun indikator-indikator kinerja yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini adalah (Riani, 2011:99-100) yaitu, 1) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (Kk1). 2) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (Kk2). 3) Pengetahuan tentang pekerjaan (Kk3). 4) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (Kk4). 5) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (Kk5).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi yang nilai *alpha* sebanyak 5% (*level of significance*) membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree off freedom* (*df*) = *n*-2. Hasil *r* hitung > *r* tabel = valid (nilai *r* positif). Hasil *r* hitung < *r* tabel = tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Ghozali (2013:47).

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan persamaan regresi linear berganda (Ghozali, 2013: 97) sebagai berikut:

$$Kk = a + b_1Gk + b_2Mo + b_3Lk + e$$

Keterangan:

Kk = Kinerja

a = Konstanta

Gk = Gaya Kepemimpinan

Mo = Motivasi

Lk = Lingkungan Kerja

$b_1; b_2; b_3$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e = Standart error

#### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian, jika tingkat signifikansi F yang diperoleh dari hasil pengolahan data nilainya lebih kecil dari nilai signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

### **Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Analisis koefisien korelasi merupakan model statistik *multivariate* yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2013:97).

### **Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)**

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). 1) Jika nilai  $R^2=1$  atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. 2) Jika nilai  $R^2=0$  atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas, untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013:160).

Uji Multikolonieritas, Pengujian adanya multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013:105).

Uji Heterokedastisitas, untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel pengawasan atasan, pemberian sanksi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu disiplin kerja karyawan secara parsial. Hipotesis dinyatakan diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  atau 5 %.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia masa kerja, dan status perkawinan. Berikut adalah data karakteristik responden Data dalam penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 57 karyawan CV Mahkota Surabaya. Hasil jawaban responden atas kuisisioner yang dibagikan, dapat diperoleh data responden sebagai berikut :



Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	38	66,7%
Perempuan	19	33,3%
<b>Total</b>	<b>57 orang</b>	<b>100%</b>
20 tahun-25 tahun	3	5,3%
26 tahun - 30 tahun	29	50,9%
> 40 tahun	8	14 %
<b>Total</b>	<b>57 orang</b>	<b>100%</b>
SMA Sederajat	27	47,3%
D3	16	28,1%
S1	9	15,8%
S2	5	8,8%
<b>Total</b>	<b>57 orang</b>	<b>100%</b>
< 5 tahun	20	35,1 %
6-10 tahun	22	38,6%
11-15 tahun	10	17,5 %
> 15 tahun	5	8,8 %
<b>Total</b>	<b>57 orang</b>	<b>100%</b>
Kawin	41	71,9%
Belum Kawin	16	28,1%
<b>Total</b>	<b>57 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 57 orang dibagi berdasarkan jenis kelamin, yang terbanyak adalah responden laki-laki sebanyak 38 orang, Kemudian responden perempuan sebanyak 19 orang. Berdasarkan pendidikan, yang terbanyak adalah mereka yang merupakan lulusan SMA sebanyak 27 orang. Kemudian responden lulusan D3 sebanyak 16. Responden lulusan S1 dan S2 sebanyak 9 orang dan 5 orang responden. Berdasarkan usia, yang terbanyak adalah mereka yang berusia antara 26 hingga 30 tahun sebanyak 29 orang. Kemudian responden yang berusia muda 20 tahun hingga 25 tahun sebanyak 3 orang. Responden berusia antara 31 tahun hingga 40 tahun sebanyak 17 orang. Sedangkan responden berusia diatas 40 tahun sebanyak 8 orang. Berdasarkan masa kerja, yang terbanyak adalah mereka yang telah bekerja antara 6 tahun hingga 10 tahun sebanyak 22 orang. Kemudian responden yang masa kerjanya dibawah 5 tahun sebanyak 20 orang. Responden dengan masa kerja antara 11 tahun hingga 15 tahun sebanyak 10 orang. Sedangkan responden dengan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 5 orang. Berdasarkan status perkawinan, yang terbanyak adalah responden yang sudah kawin sebanyak 41 orang. Kemudian responden yang belum kawin sebanyak 16 orang.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji validitas yang diperoleh pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya		
Kepemimpinan	0,000	Valid
GK <sub>1</sub>	0,000	Valid
GK <sub>2</sub>	0,000	Valid
GK <sub>3</sub>	0,000	Valid
GK <sub>4</sub>	0,000	Valid
GK <sub>5</sub>	0,000	Valid
Motivasi		
MO <sub>1</sub>	0,000	Valid
MO <sub>2</sub>	0,000	Valid
MO <sub>3</sub>	0,000	Valid
MO <sub>4</sub>	0,000	Valid
MO <sub>5</sub>	0,000	Valid
Lingkungan Kerja		
LK <sub>1</sub>	0,000	Valid
LK <sub>2</sub>	0,000	Valid
LK <sub>3</sub>	0,000	Valid
LK <sub>4</sub>	0,000	Valid
LK <sub>5</sub>	0,000	Valid
LK <sub>6</sub>	0,000	Valid
LK <sub>7</sub>	0,000	Valid
Kinerja karyawan		
KK <sub>1</sub>	0,2706	Valid
KK <sub>2</sub>	0,2706	Valid
KK <sub>3</sub>	0,2706	Valid
KK <sub>4</sub>	0,2706	Valid
KK <sub>5</sub>	0,2706	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pertanyaan dari setiap instrumen penelitian dinyatakan valid karena tingkat signifikan  $< 0,05$

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil analisis uji reabilitas yang diperoleh pada penelitian ini ditunjukkan oleh table berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,838	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,759	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	0.062	0.959		0.65	0.949
GK	0.504	0.94	0.55 2	5.369	0.000
Mo	0.335	0.88	0.38 3	3.802	0.000
LK	0.071	0.31	0.10 6	2.291	0,000

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Kk = 0,062 + 0,504Gk + 0,335Mo + 0,071Lk + e$$

Konstanta (0,062) merupakan nilai dari variabel terikat (*dependent*) jika seluruh variabel bebas (*independent*) bernilai tetap. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat kinerja karyawan cenderung positif. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (0,504) Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien Variabel Motivasi (0,335) Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu

berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,071) Koefisien untuk variable lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Hasil Uji Multikolonieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

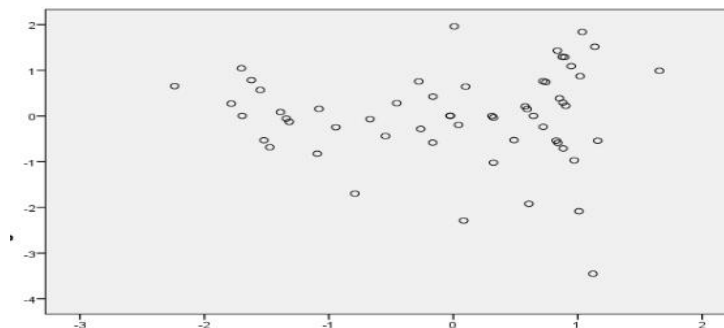
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
GK	0,181	5,526
Mo	0,188	5,306
LK	0,899	1,112

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertulis pada Tabel 5, nilai tolerance semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan grafik scatterplot yang menunjukkan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini:



Sumber: Data Primer diolah 2018.

**Gambar 2**  
Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 -Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		57
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.00536195
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.106
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	-.106
<i>Test Statistic</i>		.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.168 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer diolah 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 6 tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,168 dan nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,05,yang artinya model regresi dan variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dikarenakan nilai normalitas lebih besar dari 0,05.

**Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.893	1.033

Sumber: Data Primer diolah 2018

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>)adalah sebesar 0,899 atau 89,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh antara gaya kepemimpinan (Gk), motivasi (Mo), dan lingkungan kerja (Lk) terhadap kinerja karyawan (Kk) sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Hasil uji F pada kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut

**Tabel 8**  
Hasil Uji F

		ANOVA				
Model		<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig
1	<i>Regression</i>	501.117	3	167.039	156.409	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	56.602	53	1.068		
	Total	557.719	56			

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

Tabel 9 menunjukkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) pada penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 9**  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		t	Sig.	<i>Alpha (a)</i>	Keterangan
	B	<i>Std. Error</i>				
GK	0.504	0.094	5.369	.000	0,05	Signifikan
MO	0.335	0.088	3.802	.000	0,05	Signifikan
LK	0.071	0.031	2.291	.026	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji hipotesis parsial (uji t), bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV. Mahkota Surabaya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja hipotesis pertama yaitu "Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Daradjat, 2015:326). Pola perilaku seorang pemimpin sangat mempengaruhi sikap yang akan diambil oleh bawahan ketika bekerja, oleh karena itu keefektivitasan pemimpin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2016), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja hipotesis pertama yaitu "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Daradjat, 2015:187). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan akan menjadikan mereka semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2016), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja hipotesis pertama yaitu "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota" terbukti, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sedarmayati, 2009:21). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan kenyamanan atas lingkungan sekitarnya ketika bekerja, mereka akan merasa bersemangat dan selalu berpikiran positif serta dapat membuat kinerjanya semakin baik

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ruhana (2014), membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dikarenakan pola perilaku seorang pemimpin sangat mempengaruhi sikap yang akan diambil oleh bawahan ketika bekerja, oleh karena itu keefektifitasan pemimpin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dikarenakan karyawan yang mendapatkan motivasi secara langsung maupun tidak langsung dari perusahaan akan menjadikan mereka semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dikarenakan karyawan yang mendapatkan kenyamanan atas lingkungan sekitarnya ketika bekerja, mereka akan merasa bersemangat dan selalu berpikiran positif serta dapat membuat kinerjanya semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

### **Keterbatasan**

Kinerja karyawan mempunyai banyak faktor, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil beberapa saja, yaitu Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dikarenakan terdapat kesulitan-kesulitan metodologi atau prosedural tertentu sehingga tidak tercakup dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan akan berkaitan dengan penelitian ini adalah:

Dalam rangka meningkatkan kinerja kerja karyawannya, sebaiknya CV Mahkota Surabaya lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang nantinya diterapkan pada perusahaan agar karyawan merasa terlindungi dan mampu bekerja dengan baik.

Dengan motivasi yang diberikan membuat karyawan semangat dan dengan upayanya meningkatkan kinerjanya, serta lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat berpikir jernih dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti. Di Semarang. *Nuansa*. 9(1): 185.
- Arikunto. 2012. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cahyono. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Victory Internasional Futures Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44(1): 37.
- Daradjat, T.A. 2015 *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT. Afika. Bandung.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Margono, S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Rosmiyati. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Asuransi Umum Bumi Putera. *Juristek*, 2(1): 200.
- Rahyuda. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Kota Denpasar. *Jurnal Teknik Industri*. 7(2): 84.
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Area Jawa Bali. *JOM Fekon*. 4(1): 194.
- Sutrisno, E.D.Y. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta Pranada Media.
- Sedarmayanti 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Management Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Management Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Watimah, L. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum, dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44(1): 37.