

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures

Rifki Dwi Mauliansyah
rifkidwimauliansyah10@gmail.com

Heru Suprihhadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

High employees' performance is one of the requirements for achieving the company's goal. The goal is obtained from the company's efforts in managing the human resources which have the potency to increase the work result among others are the effect of motivation effect, work environment, and leadership. This research aimed to find out the effect of work motivation, work environment, and leadership on employees' performance. Furthermore, the research population was employees at PT Argodana futures; consisting of 40 people. Moreover, the instrument in the data collection technique used the census method. While the research data analysis technique used multiple linear regressions. The research result showed that the effect of work motivation, work environment, and leadership was feasible to use as the predictor of the fluctuation of employee performance. Additionally, the level of coefficient determination (R^2) obtained 0.559 showed that the contribution given from the variables simultaneously on the fluctuation of employee's performance was 55.9%. In addition, the testing result, showed partially that work motivation, work environment, and leadership had a positive effect on the employees' performance.

Keywords : the effect of work motivation, work environment, leadership, employees' performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya diantaranya adalah pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Argodana futures yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisa data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian memperlihatkan memperlihatkan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan layak digunakan sebagai prediktor naik turunnya kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,559 menunjukkan kontribusi yang diberikan dari variabel tersebut secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 55,9%. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan masing-masing variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat dan canggih membuat kompetisi yang terjadi dalam bidang ekonomi maupun perusahaan akan semakin ketat dan berlomba-lomba untuk lebih unggul dari perusahaan lain. Namun beberapa tahun yang lalu dunia perekonomian dihebohkan dengan adanya dampak dari virus covid-19 secara global yang membuat perekonomian turun drastis dan bertahap membaik seiring berjalannya waktu sejak awal kemunculan covid-19. PT. Agrodana Futures adalah perseroan berbadan hukum di Indonesia yang bergerak dalam bidang pialang perdagangan berjangka dan perdagangan forex online seperti perdagangan mata uang asing, komoditi dan indeks saham Asia dan

dunia yang telah mengantongi izin dari Kementerian Perdagangan Republik Indonesia dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) bernomor izin 40/BAPPEBTI/SI/XII/2000. Sebagai salah satu perusahaan pialang yang cukup besar dan ternama di kota Surabaya, PT. Agrodana Futures perlu tetap bersaing dan berkompetisi supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Agar karyawan yang berkerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi dari pemimpin terhadap karyawan sangat penting dilakukan. Pemberian motivasi kerja merupakan hal yang mestinya dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya karena dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan memberikan hasil pekerjaan yang positif sesuai tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi menurut (Antoni 2008) penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Faktor motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan(seperti meja,kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

PT Agrodana Futures memiliki banyak karyawan yang berkompetensi untuk melakukan berbagai kegiatan dalam mengembangkan perusahaan. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk memperkenalkan produk-produk yang dimiliki oleh PT. Agrodana Futures sebagai perusahaan investasi pialang berjangka seperti *forex*, komoditi dan index saham kepada calon nasabah. Karena maraknya modus penawaran investasi bodong yang terjadi, berdasarkan data dari *website* Kementrian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Kominfo), Kementerian Perdagangan melalui Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) sejak Januari 2021 hingga pertengahan tahun, tercatat total 704 domain situs *web* yang telah diblokir. Sehingga hal tersebut merupakan suatu tantangan yang tidak mudah bagi para karyawan yang diberikan tanggung jawab untuk menjadi *financial consultant* serta memperkenalkan produk-produk yang dimiliki perusahaan dengan tujuan diharapkan untuk mendapatkan nasabah di setiap akhir bulan sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah maka dapat dibentuk rumuskan masalah sebagai berikut:(1)Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya?, (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya?, (3) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agrodana Futures Surabaya?. Sedangkan tujuan penelitian yaitu: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrodana Futures Surabaya, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrodana Futures Surabaya, (3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrodana Futures Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012: 05), manajemen SDM merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan

terhadap fungsi operasional untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai sarana untuk mengetahui potensi dari departemen sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, dan dapat ditentukan tergantung dari keahlian yang dimiliki perusahaan dalam membantu pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi yang dikemukakan oleh George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011: 10) yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Penggerakan atau Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan).

Motivasi Kerja

Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi diberikan oleh manajer agar karyawan mendapatkan masukan-masukan yang saling terintegrasi untuk sebuah tujuan yang di inginkan karena perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi mereka yang mau bekerja keras dan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan tekun (Tufti & Arif, 2020). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. S. (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut (Dayana & Marbun, 2018) tujuan motivasi masing-masing orang atau individu berbeda-beda, tergantung kepada individunya, usia, dan kepentingan tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan khususnya bisa dibagi 3 bagian, yaitu :

(1) Mendorong manusia untuk berbuat, (2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai, (3) Menyeleksi perbuatan, yakni dengan menentukan skala prioritas apa yang harus dikerjakan dahulu, apa yang harus di tunda serta menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi hidupnya.

Beberapa indikator motivasi menurut (Wijaya & Andreani, 2015) yakni: (1) Perilaku Karyawan Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (2) Usaha Karyawan hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (3) Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar pekerja, metode pekerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Dua jenis lingkungan kerja dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009:26), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31)

merupakan keseluruhan keadaan non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja maupun dengan bawahan. Adapun faktor yang memengaruhi lingkungan kerja Sedarmayanti (2009: 28) yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu Udara, (3) Sirkulasi Udara, (4) Kebisingan, (5) Keamanan, (6) Tata Ruang, (7) Warna.

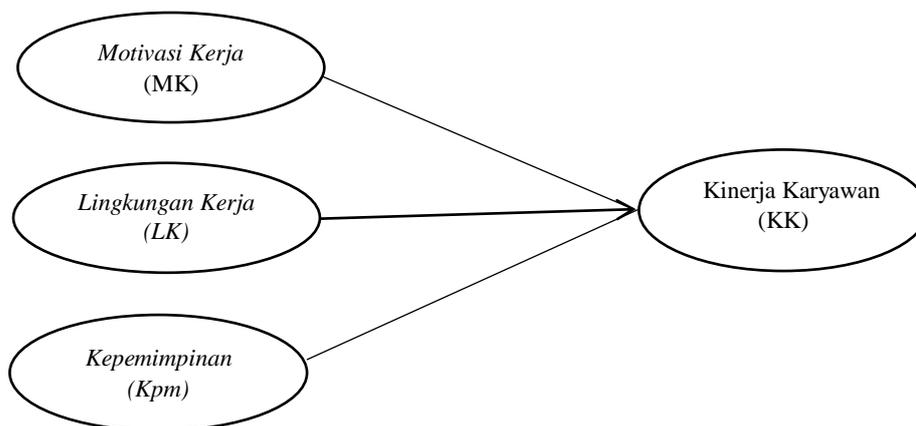
Kepemimpinan

Menurut pendapat Josep C.Rost dalam Triantoro Safari, (2004) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Coad & Anthony (1998:164–172) mengutip berbagai pendapat ahli, menjelaskan bahwa pada awal perkembangannya, kepemimpinan berpusat pada ciri pemimpin, kemudian mengalami pergeseran dengan penekanan ke arah berpikir tentang keikutsertaan para pengikut di dalam kepemimpinan, dengan memberikan pengaruh timbal balik untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Faisal (2015:5) menjelaskan pengertian kinerja sebagai, “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang ditetapkan”. Suyadi dan Dewi (2017:2) menjelaskan *performance* atau kinerja sbagai “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Indikator kinerja karyawan menurut (Salbiyah & Mahardika, 2017) yaitu sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) keandalan, (4) kehadiran, (5) Kemampuan bekerja sama. Menurut Desler (2008:87) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Sikap disiplin, (2) Motivasi kerja, (3) Kompensasi, (4) Gaya karyawan, (5) Lingkungan kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: Data diolah, 2022

Pengembangan Hipotesis **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dorongan yang bisa membangkitkan gairah kerja seorang karyawan bisa bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri seseorang. Pemberian daya pendorong ini bisa juga disebut dengan motivasi, dimana dalam pemberiannya ditujukan untuk memenuhi tujuan perusahaan secara efektif dan mencapai suatu kepuasan Hasibuan (2012:143). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Elok. W (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :
H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan merupakan aspek yang tidak bisa dilepaskan dari aktivitas seorang karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar pekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Dengan pengkondisian lingkungan kerja dari karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis. S (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menurut Sasongko (2008) dan Yukl (2007) menyatakan bahwa apabila mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik. Peneliti yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Pradeep dan Prabu (2011), Nurjannah (2008), Salamala (2007) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan. Sugiyono (2016:8) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang analisisnya menggunakan data dalam skala numerik (angka) yang diuji menggunakan analisis statistik untuk membuktikan hipotesis atau dengan menggunakan metode survey dan kuesioner dengan mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Menurut Sugiyono (20016) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditentukan sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik simpulannya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono, (2016:96) mengemukakan, “sampel adalah bagian dari sebuah populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi”. “Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Selanjutnya Sugiyono, (2016:120) menjelaskan bahwa, “jumlah sampel yang digunakan sebagai

responden adalah karyawan tetap sejumlah 40 orang. Ukuran sampel yang layak digunakan untuk penelitian antara 40-500”.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data yang dihimpun dalam penelitian ini, maka dapat digunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Teknik angket atau kuisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden dan kemudian menghimpun respon atas pertanyaan tersebut dari responden yang diteliti (Umar, 2005:82).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self Report Data*) dan juga metode pengumpulan data melalui data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuisioner.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas. Indikator Motivasi kerja menurut (Wijaya dan Andreani, 2015) yaitu sebagai berikut: (1) Perilaku Karyawan Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih, (2) Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (3) Usaha Karyawan Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (4) Kegigihan Karyawan Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan, (5) Pekerjaan Yang Menantang, Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Lingkungan Kerja (LI)

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Surajiyo (2020:35) yaitu sebagai berikut: (1) Hubungan karyawan, (2) Tingkat kebersihan lingkungan, (3) Peraturan kerja, (4) Keamanan, (5)Tata ruang.

Kepemimpinan (Kpm)

Merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi melalui *Inspirational Motivation, Integrity, Inovation, Impression Management, Individual Consideration, Intellectual Stimulation*, dan *Trust* [Pounder, 2001; Bass & Avolio, 1990]. Indikator kepemimpinan menurut Menurut pendapat Josep C.Rost dalam Triantoro Safari, (2004) yaitu: (1) Intelegensi (Kecerdasan), (2) Kematangan dan Kekuasaan pandangan sosial, (3) Memiliki motivasi dan keinginan prestasi (*Drive*), (4) Hubungan antara individu (*Interpersonal Relationship*), (5) Integritas.

Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan bagian marketing Agrodana Futures Kota Surabaya didalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator kinerja karyawan jika diukur berdasarkan penjelasan Robert L. M. dan John H. J. (2006:378)

dapat berupa: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Keandalan, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan Bekerja sama.

Teknik Analisa Data

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif berupa model-model matematika, statistika, dan elektromagnetik. Penyajian hasil analisis berbentuk angka yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu uraian (Hasan dan Misbahudin, 2013:33). Setiap jawaban dari responden diberi skor yang sudah ditentukan oleh peneliti sesuai dengan ketersediaan alternatif jawaban kuisisioner. Dalam penelitian ini, digunakan skala likert sebagai pilihan ketersediaan jawaban dan penentuan skornya dijabarkan sebagai berikut: (1) Jawaban responden "Sangat Setuju" diberi skor 5, (2) Jawaban responden "Setuju" diberi skor 4, (3) Jawaban responden "Kurang Setuju" diberi skor 3, (4) Jawaban responden "Tidak Setuju" diberi skor 2, (5) Jawaban responden "Sangat Tidak Setuju" diberi skor 1.

Uji Validitas

Pengujian Instrument

Pengujian Instrument dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu: (1) Pengujian Validitas dan (2) Pengujian Realibilitas. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid Ghazali (2013: 135). Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach α masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013 : 42).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Arikunto (2014:289), "Analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen". Maka dapat dibentuk persamaan regresi dalam rumus *multiple* adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1MK + b_2 LI + b_3 Kpm + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan Kpm : Kepemimpinan

MK : Motivasi kerja e : Standard error

LI : Lingkungan Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R^2 tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama. (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Koefisien Determinand (R^2)

Semakin besar R^2 berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi. Apabila nilai R^2 semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan digunakan untuk menguji layak atau tidaknya model penelitian. Uji kelayakan model dalam penelitian menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (1) Bila tingkat signifikan $F > 0,05$, menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja tidak layak untuk digunakan prediktor, (2) Bila tingkat signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja layak untuk digunakan prediktor.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi yaitu 5 persen. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak menunjukkan variabel variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Jika nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	Butir MK 1	0,784	0,000	Valid
	Butir MK 2	0,693	0,000	Valid
	Butir MK 3	0,725	0,000	Valid

	Butir MK 4	0,639	0,000	Valid
	Butir MK 5	0,566	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	Butir LK 1	0,769	0,000	Valid
	Butir LK 2	0,831	0,000	Valid
	Butir LK 3	0,761	0,000	Valid
	Butir LK 4	0,763	0,000	Valid
	Butir LK 5	0,312	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	Butir Kpm 1	0,571	0,000	Valid
	Butir Kpm 2	0,318	0,000	Valid
	Butir Kpm 3	0,633	0,000	Valid
	Butir Kpm 4	0,695	0,000	Valid
	Butir Kpm 5	0,804	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Butir KK 1	0,694	0,000	Valid
	Butir KK 2	0,624	0,000	Valid
	Butir KK 3	0,693	0,000	Valid
	Butir KK 4	0,701	0,000	Valid
	Butir KK 5	0,683	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengumpulan data, diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, 2, 3, 4 terlihat bahwa tingkat signifikansi masing-masing butir pernyataan memperlihatkan kepuasan kerja semuanya berada dibawah nilai kritis 0,05. Tingkat nilai *pearson correlation* yang diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30. Hasil ini mengindikasikan butir-butir pernyataan tentang Lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Pengaruh Motivasi Kerja	0,729	5	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja	0,712	5	0,6	Reliable
Kepemimpinan	0,846	5	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,705	5	0,6	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 2 terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, keterikatan kerja serta kinerja karyawan lebih besar 0,60. Hasil ini mencerminkan bahwa butir-butir pernyataan dari seluruh variabel tersebut adalah reliabel atau handal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT Argadana futures. Hasil pengujian seperti nampak pada tabel berikut:

Tabel 3

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,483	2,996		,161	,873
Motivasi Kerja	,510	,141	,465	3,624	,001
Lingkungan Kerja	,190	,086	,256	2,219	,033
Kepemimpinan	,293	,093	,396	3,158	,003

a. Dependent variabel kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2022

KK = 0,483+ 0,510 MK + 0,190 LI + 0,293 Kpm, yang berarti :

1. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu dengan nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0,483. Hasil ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan tidak ada perubahan atau sebesar 0, maka kinerja karyawan PT Agrodana futures akan sebesar 0,483. Yang berarti nilai tersebut mengarah hubungan positif, akan tetapi memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Walaupun karyawan tidak dimotivasi setidaknya masih ada kinerja yang dihasilkan, namun bila dilihat dari signifikansi ternyata tidak signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ada bekerja dibentuk motivasi.
2. Nilai koefisien regresi pengaruh motivasi kerja yang dihasilkan sebesar 0,510 bersifat positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan PT Agrodana futures Kondisi ini dapat diartikan semakin baik persepsi karyawan akan motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja mereka pada supermarket tersebut.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja yang dihasilkan adalah 0,190 bersifat positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan Kertajaya PT Agrodana futures. Kondisi ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan mereka pada perusahaan tersebut. bahwa semakin lingkungan kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan yang dihasilkan sebesar 0,293 bersifat positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan kinerja PT Agrodana futures. Kondisi ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat kepemimpinan, akan semakin meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan tersebut. bahwa karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang demokratis agar karyawan bisa memberikan kesempatan berpiir inovatif dan kratif dan memberikan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik. Dalam penelitian ini distribusi data yang dihasilkan telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dan juga memperlihatkan besarnya tingkat *asymptotic (2-tailed)* yang dihasilkan adalah 0,430 > 0,050. Perolehan tersebut mencerminkan bahwa penggunaan data didalam model regresi telah terdistribusi dengan normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa uji yang dilakukan baik melalui pendekatan grafik model ataupun melalui pendekatan *Kolmogorov-smirnov* telah memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleran	Nilai VIF	Keterangan
Pengaruh motivasi kerja	0,745	1,342	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,923	1,084	Bebas Multikolinieritas
kepemimpinan	0,466	1,1,280	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel 4 terlihat bahwa masing-masing variabel bebas persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan keterikatan kerja memiliki nilai *Variance Influence Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya hubungan yang erat antar variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan model yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran titik-titik telah menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu KK. Hasil ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian terhindar dari gangguan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan (Uji F)

Uji kelayakan digunakan menguji layak-tidaknya model yang dipakai penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi, kepausan kerja serta keterikatan kerja layak digunakan untuk memprediksi naik-turunnya kinerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	133,183	3	44,394	15,190	,000 ^b
1 Residual	105,217	36	2,923		
Total	238,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,050 (*levels of significancy*). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan PT Argodana Futures. Kondisi ini dapat diartikan bahwa naik turunnya PT Argodana Futures bisa diprediksi melalui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,559	,522	1,70959

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat R-square (R²) yang diperoleh sebesar 0,559. Besarnya nilai ini menunjukkan bahwa sumbangan dari model yang digunakan penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan atas naik-turunnya karyawan PT Argodana Futures sebesar 7,47%. Sedangkan sisanya 25,3% dikontribusi oleh faktor lain yang tidak ada didalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji ini dilakukan untuk melihat model yang digunakan dalam penelitian yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan masing-masing berpengaruh atas kinerja karyawan. Tingkat signifikans yang digunakan sebesar 5%. Perolehan hasil uji yang dilaksanakan nampak pada tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 7
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

Variable	Coefficient Regression	Tingkat Signifikan	Keterangan
Pengaruh Motivasi Kerja	0,510	0,034	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,190	0,019	Signifikan
Kepemimpinan	0,293	0,004	Signifikan

Sumber Data : Hasil pengolahan data, 2022

Tabel 7 dapat diuraikan terkait dengan pengaruh masing-masing Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Agrodana Futures Surabaya sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja sebesar $0,034 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,510. Hasil ini mencerminkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Argodana Futures adalah signifikan dan positif. Walaupun karyawan tidak dimotivasi masih ada kinerja yang dihasilkan namun bila dilihat dari signifikasi ternyata tidak signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ada bekerja dibentuk motivasi.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan kepuasan kerja sebesar $0,019 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,190. Hasil ini mencerminkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Argodana Futures adalah signifikan dan positif. Kondisi ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan mereka pada perusahaan tersebut, bahwa semakin lingkungan kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikan kepemimpinan sebesar $0,004 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*) pada tingkat koefisien regresi bersifat positif sebesar 0,293. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Argodana Futures adalah signifikan dan positif. Kondisi ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat kepemimpinan, akan semakin meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan tersebut. bahwa karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang demokratis agar karyawan bisa memberikan kesempatan berpikir inovatif dan kreatif dan memberikan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Argodana Futures. Kondisi ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja yang mereka terima akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Dorongan yang bisa membangkitkan semangat kerja seorang karyawan bisa bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri seseorang. Pemberian daya pendorong ini bisa juga disebut dengan motivasi, dimana dalam pemberiannya ditujukan untuk memenuhi tujuan perusahaan secara efektif dan mencapai suatu kepuasan Hasibuan (2012:143). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Elok Wahyuni (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang telah dilakukan menunjukkan variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Argodana Futures dengan arah hubungan yang positif. Kondisi ini mencerminkan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai, dan motivasi bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang menyukai lingkungan kerja ketika bekerja akan mengutamakan tugas yang dikerjakannya. Kepuasan yang didapat seorang karyawan akan mendorong mereka bekerja lebih baik, karena lingkungan kerja merupakan media untuk mengatualisasikan diri. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan dengan melihat perilaku karyawan ketika bekerja, membuat mereka memiliki kebanggaan terhadap hasil yang dicapai oleh perusahaan.

Lingkungan merupakan aspek yang tidak bisa dilepaskan dari aktivitas seorang karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar pekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Dengan pengkondisian lingkungan kerja dari karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Argodana futures. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan karyawan terhadap pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kepemimpinan dengan perusahaan merasa nyaman dan menyukai hal-hal disekitarnya, baik dengan lingkungan kerjanya maupun tanggung jawab peran yang

dimiliki sehingga dapat meningkatkan performa kerja untuk perusahaan. Performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menurut Sasongko (2008) dan Yukl (2007) menyatakan bahwa apabila mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik. Peneliti yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Pradeep dan Prabu (2011), Nurjannah (2008), Salamala (2007) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrodana Futures Surabaya". Maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut : (a). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agrodana Futures Surabaya. (b). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrodana Futures Surabaya. (c). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agrodana Futures Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat diajukan untuk bahan evaluasi pihak PT Agrodana Futures Surabaya yaitu antara lain : (a). Bagi manajemen PT Agrodana Futures Surabaya terutama bagi pimpinan kepada seluruh karyawan untuk memberikan motivasi kerja untuk memberikan sebuah motivasi yang luas dari berbagai pengalaman yang pernah di alaminya dengan harapan agar semua karyawan dapat terinspirasi dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (b). Hasil penelitian yang dilakukan di PT Agrodana Futures Surabaya, Lingkungan Kerja disarankan untuk pihak perusahaan untuk membuat aturan baru yang seragam berlaku untuk seluruh tim kerja sebagai upaya dalam mendisiplinkan karyawan dan mengambil langkah yang lebih tegas untuk mengatasi karyawan yang melanggar aturan atau tata tertib perusahaan untuk terciptanya iklim kerja yang baik kedepannya. (c). Bagi manajemen PT Agrodana Futures Surabaya terutama bagi pimpinan disarankan untuk selalu memperhatikan dan mendorong karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi terbaiknya seperti pemimpin menjadi contoh teladan dalam bekerja sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Erlangga. Jakarta.
- Dayana, Indri dan Marbun, Jualiaster. 2018. *Motivasi Kehidupan*. Guepedia. Bogor.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. 2007 *Manajemen Dasar, Pengaertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurjanah, 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro*

- Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang* 2008.
- Pradeep dan Prabhu, 2011. *The Relationship Between Effective Leadership And Employee Performance*. International Conference On Advancements In Information Technology, 20, 198- 207.
- Salamala, Elon, 2007. Pengaruh Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD). *Jurnal Sarjana Ilmu Ekonomi Victory, Papua*. Vol 4(3) : (538).
- Sasongko, Totok, 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi, Malang*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Radja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, Tanto., dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Program Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra. Vol 3(2).
- Yukl, Gary, 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT.Gramedia. Jakarta.