

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD MAJU MAPAN

Yoga Damara

Yogadamara089@gmail.com

Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources are the main assets of company which can not be replaced by other resources. In other words the human resources are company driving force in achieving its determined goals and objectives. As the company success is reflected on the employees performance, either in quality or quantity ; this research aimed to analyze the effect of leadership style, working discipline, and motivation on the employees performance of UD Maju Mapan. The research was quantitative which aimed to measure the result of respondents answer, in the form of score or numeric that had been processed by using mathematics calculations. Furthermore, the population was UD Maju Mapan with 50 respondents. Moreover, the sampling collection technique used saturated or total sampling with all members of the company as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS version 23. The research result concluded leadership style, working discipline, and motivation had positive and significant effect on the employees performance of UD Maju Mapan. In brief, the total percentage of there independent variables, namely leadership style, working discipline, motivation had 27,6%. While, the rest percentage of 72,4 had been affected by other factors, outside of the model.

Keywords: *leadership style, working discipline, motivation, employees*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Hal ini merupakan penggerak roda perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas, sehingga perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian untuk mengukur hasil jawaban dari responden, berupa skor atau angka yang sudah dikelolah menggunakan perhitungan matematis. Populasi pada UD Maju Mapan berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau total *sampling* yaitu seluruh anggota yang ada dalam perusahaan digunakan sebagai sampel. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. Persentase yang diperoleh dari hasil perhitungan ketiga variable independent terhadap variabel dependent tersebut mempunyai kontribusi sebesar 27,6%, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan diharuskan mampu melakukan dinamika perubahan, agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu strateginya yaitu memiliki sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan mempunyai kreatifitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Hal ini merupakan penggerak roda perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standarisasi organisasi perusahaan (Tampi, 2014). Selain itu kinerja mengandung arti sebagai peningkatan yang lebih tinggi dari segi efektifitas, efisiensi dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja. Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan sudah memenuhi target dan harapan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis (2011:37) sistem manajemen kerja terdiri atas proses mendorong, mengukur, mengidentifikasi, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dibutuhkan keyakinan, kerja keras dan dukungan dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan, baik dari seorang pimpinan maupun karyawan.

Pimpinan harus bisa mengarahkan dan memerintahkan karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pimpinan perlu memperhatikan bawahan yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi perusahaan, karena berhasil tidaknya perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam mengatur karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja dan tujuan perusahaan (Sari *et al.*, 2014). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kondisi kerja, dimana karyawan dapat langsung menerima dan merasakan suatu gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang menentukan kinerja karyawan yaitu disiplin.

Disiplin sangat diperlukan dalam pertumbuhan organisasi, karena dapat di gunakan untuk memotivasi diri karyawan agar mampu mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya baik secara individu maupun kelompok. Menciptakan karyawan yang memiliki produktifitas tinggi bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Dalam mencapainya perlu adanya disiplin kerja yang tinggi oleh setiap karyawan maupun kelompok, dikarenakan hal tersebut merupakan salah satu penentu kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sinambela, 2017:332). Selain itu disiplin kerja dapat diartikan seorang karyawan yang datang dan bekerja secara tepat waktu, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, kemampuan karyawan dalam mematuhi perintah atasan, dan tidak melanggar aturan atau norma-norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan juga bisa menurun karena kurangnya pemberian motivasi dari seorang pimpinan, sehingga menyebabkan semangat kerja seorang karyawan mengalami penurunan dan akhirnya tingkat kepedulian dan rasa tanggung jawab karyawan berkurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang agar semangat dalam melakukan kegiatan. Zainal *et al.*, (2015:608) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat dianggap kompleks dan sederhana, karena pada dasarnya pemberian motivasi itu mudah jika kita dapat memahami apa kenginannya. Karyawan merasa termotivasi, apabila tindakan yang dilakukan mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan yang diberikan dapat memuaskan kebutuhan mereka. Secara umum motivasi karyawan dapat dibangun dengan cara memberikan imbalan, intensif, jaminan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan mereka dimasa yang akan datang. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

UD Maju Mapan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang mebel. Menjual dan mengerjakan kusen (*frame*), pintu panil (*solid door*), pintu lapis (*hollow flash door*), jendela (*window*), *kitchen set*, *list profil*, *moulding*, *railing* tangga, yang diolah dari bahan kayu pilihan dan dikerjakan oleh tenaga profesional menggunakan teknologi modern serta dipadukan dengan kreatifitas tinggi sehingga memberikan kesan yang artistik dan eksklusif. UD Maju Mapan berdiri sejak tahun 2005, berlokasi di Jalan Sambikerep II No 12 B Surabaya. Memiliki karyawan yang sudah berpengalaman dalam mengerjakan berbagai macam bentuk olahan kayu menjadi barang yang menghasilkan nilai jual tinggi, serta tetap memperhatikan kepuasan dan keinginan para konsumennya.

UD Maju Mapan sudah banyak melayani berbagai pesanan dari pelanggannya, mulai dari proyek pintu perumahan mewah, perumahan angkatan laut, kampus, rumah sakit hingga perhotelan berbintang. Kualitas dan mutu menjadi prioritas utama dalam perusahaan sehingga desain yang dihasilkan memberikan sentuhan yang berbeda dan dapat menghadirkan keindahan disetiap ruangan. Mengingat pentingnya hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan.

TINJAUAN TEORETIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2017:7) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Ardana (2012:5) menyatakan MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien memalalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mengatur peranan dan hubungan antar manusia dalam organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Darodjat (2015:326) menyatakan bahawa Gaya kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin yang dijadikan acuan bawhaanya. karena itu, seorang pemimpin sebaiknya memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun tingkah laku, sehingga karayawan mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai acuan. Menurut Kartono (2008:34) "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Menurut Zainal *et al.*,(2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Thoha (2013:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang

dia lihat. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi karyawannya agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Adapun indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut : (1) Sifat (2) Kebiasaan (3) Tempramen (4) Watak (5) Kepribadian

Disiplin Kerja

Zainal *et al.*,(2015:598) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepada setiap karyawan perusahaan. Kedisiplinan karyawan merupakan kunci utama dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai untuk dapat menaati peraturan serta norma norma sosial yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk dapat mematuhi peraturan kerja yang ada dalam perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Hasibuan (2012:194) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penulisan di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk dapat mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang di berikan perusahaan. Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan sebagai berikut : (1) Tujuan dan Kemampuan (2) Teladan pimpinan (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Waskat (6) Sanksi hukuman (7) Ketegasan (8) Hubungan kemanusiaan

Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:123) “Motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Menurut Zainal *et al.*,(2015: 607) menyatakan motivasi sebagai sikap dan nilai-nilai untuk memmpengaruhi individu dalam mencapai tujuan. Menurut Ardana (2012:193) menyatakan bahawa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut Darodjat (2015:187) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, presepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor dari luar yang disebut faktor ekstrinsik. Berdasarkan penulisan di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan cara bagaimana mendorong semangat kerja bawahaan agar mampu memberikan seluruh ketrampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2009:123) menyatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut : (1) Kebutuhan fisiologis (2) Kebutuhan rasa aman (3) Kebutuhan social (4) Kebutuhan harga diri (5) Kebutuhan aktualisasi

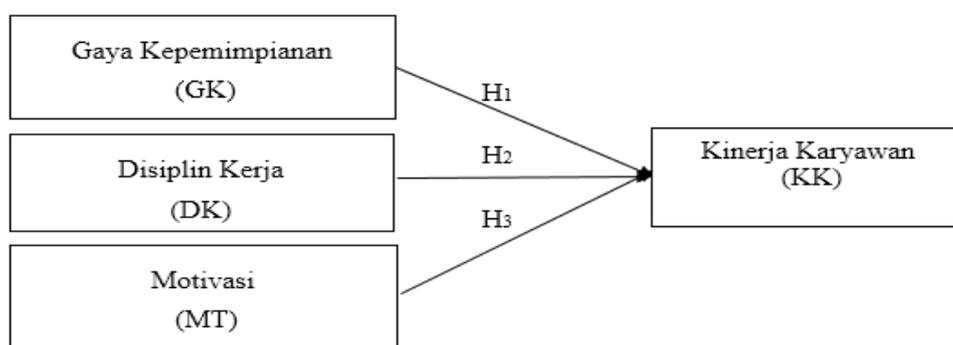
Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) “kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. Menurut Darodjat (2015:105) kinerja merupakan suatu tindakan atau melaksanakan tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh sesorang dalam melaksanakan aktifitas tertentu yang menjadi tugasnya. Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Nawawi (2013: 235) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan

demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan standarisasi dan tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Menurut Wilson Bangun (2012: 234) menyatakan sebagai berikut : (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Ketepatan Waktu (4) Kehadiran (5) Kemampuan bekerjasama

Penelitian Terdahulu

Tampi (2014) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2014) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sari *et al.*, (2016) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak) Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tamarindang *et al.*, (2017) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertiwi *et al.*, (2018) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Gondanglegi). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual
 Sumber: Data primer diolah, 2019

Pengembangan Hipotesis

H₁: Gaya kepemimpinan (GK) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan

H₂: Disiplin kerja (DK) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan

H₃: Motivasi (MT) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Maju Mapan yang berjumlah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yaitu 50 orang karyawan, maka semua karyawan UD Maju Mapan yang berjumlah 50 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti mendatangi langsung perusahaan UD Maju Mapan untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan UD Maju Mapan. Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan yang bekerja di UD Maju Mapan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian,

maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali,2016:19).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali,2016:52). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016: 48).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1GK + b_2DK + b_3MT + e$$

Dimana :

- KK = Kinerja karyawan (*dependent variable*)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi GK
- b₂ = Koefisien regresi DK
- b₃ = Koefisien regresi MT
- GK = Gaya kepemimpinan (*independent variable*)
- DK = Disiplin kerja (*independent variable*)
- MT = Motivasi (*independent variable*)
- e = Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi F sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF, korelasi antar independen, dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10, nilai korelasi antar independen kurang dari 0,95, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini 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 terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,000	0,05	Valid
Disiplin kerja	0,000	0,05	Valid
Motivasi	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil yang tertera pada Tabel 1 semua variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,643	Reliabel
Disiplin Kerja	0,660	Reliabel
Motivasi	0,604	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,612	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 diatas tampak bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Variabel Disiplin Kerja (DK), Motivasi (MT) dan Variabel Kinerja Karyawan (KK) lebih dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,484	3,891		2,694	,010
GK	,327	,157	,289	2,080	,043
DK	,313	,114	,385	2,750	,008
MT	,336	,131	,337	2,570	,013

a. Dependent Variabel: KK

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 10,484 + 0,327GK + 0,313DK + 0,336MT + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta (10,484)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 10,484. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Gaya Kepemimpinan (GK), Variabel Disiplin Kerja (DK), Motivasi (MT) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) positif.

Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (0,327)

Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, hal itu berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,327 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Disiplin Kerja (0,313)

Koefisien untuk variabel disiplin kerja bernilai positif, hal itu berarti disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,313 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Motivasi (0,336)

Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,336 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil dari analisis koefisien korelasi (R) dapat dilihat dari tabel 4 berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,276	,229	2,614

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4 diatas didapatkan nilai R sebesar 0,525 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,276	,229	2,614

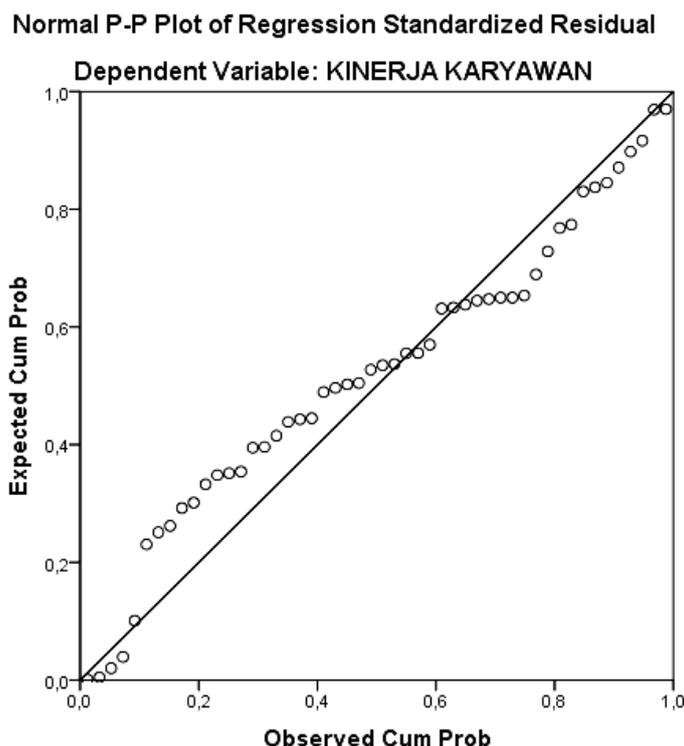
Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Tabel 5 tersebut didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,276 atau 27,6%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 27,6% variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal



Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 2
Grafik Normal Probability

Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,816	1,225	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,804	1,244	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi	0,917	1,091	Tidak Terjadi Multikolonieritas

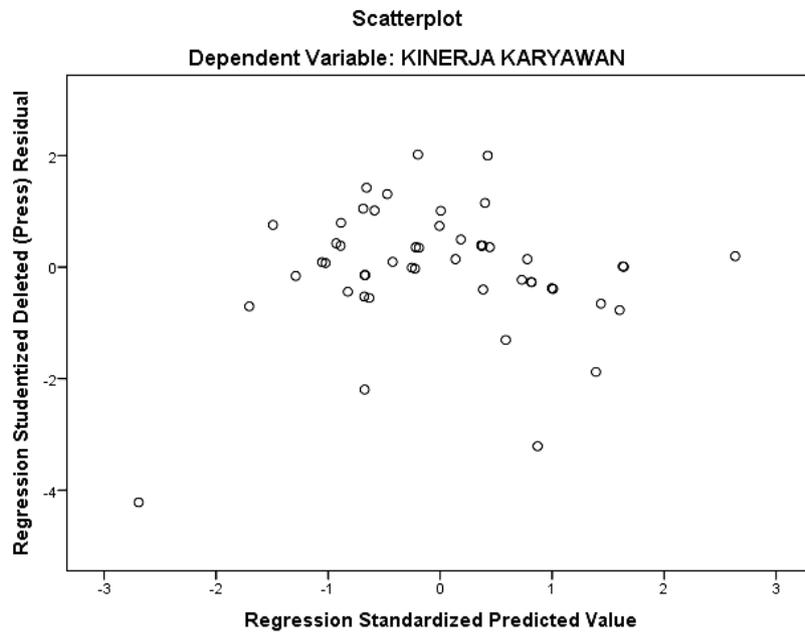
Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diatas tampak bahwa nilai tolerance > 0,10 yang ditunjukkan pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,816, variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,804 dan variabel Motivasi (MT) sebesar 0,917. Selain itu nilai VIF < 10,00 yang ditunjukkan pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 1,225, variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 1,244 dan variabel Motivasi (MT) sebesar 1,091. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dapat dilihat dengan

menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan homokesdastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.



Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heterokesdasitas pada model regresi dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model
ANNOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,822	3	39,941	5,844	,002 ^b
	Residal	314,358	46	6,834		
	Total	434,180	49			

a. Dependent Variable : KK

b. Predictors : Constant, GK, DK, MT

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,002. 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, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
GK	,327	,157	2,080	0,043	0,05	Signifikan
DK	,313	,114	2,750	0,008	0,05	Signifikan
MT	,336	,131	2,570	0,013	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: KK

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 8 diatas, analisis uji parsial adalah sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,043 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi gaya kepemimpinan lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,008 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,013 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (GK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Menurut Zainal *et al.*,(2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pertiwi *et al.*,(2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Gondanglegi)". Dari hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dan tidak didukung hasil penelitian dari Tamarindang *et al.*,(2017) yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah pimpinan yang baik harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat terhadap karyawan agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan.

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut sinambela (2017:335) yang menyatakan Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk dapat mematuhi peraturan kerja yang ada dalam perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamarindang *et al.*,(2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado” membuktikan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dan tidak didukung dari hasil penelitian Sari (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pimpinan yang baik harus dapat memberikan penjelasan serta arahan yang benar kepada karyawan agar karyawan dapat mematuhi aturan kerja dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi (MT) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Ardana (2012:193) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)” yang membuktikan ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, dan tidak didukung oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. seorang pimpinan yang baik harus dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik kepada karyawan UD Maju Mapan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menjadi tolak ukur kualitas dari karyawannya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila disiplin kerja pada UD Maju Mapan berjalan kondusif dan sesuai aturan yang berlaku, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat karena dalam suatu pekerjaan sangat penting untuk menerapkan kedisiplinan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan motivasi pada UD Maju Mapan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang nantinya diberikan terhadap karyawan, dimana bisa dikatakan jika pemberian motivasi dilakukan secara berkala oleh pemimpin, maka karyawan akan lebih giat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan pada UD Maju Mapan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada UD Maju Mapan, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah pertama mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik. Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawannya seperti mengontrol, mengatur dan mengarahkan karyawannya kearah yang lebih baik, agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kedua Kedisiplinan akan berjalan dengan baik ketika perusahaan sudah menetapkan peraturan tentang kedisiplinan baik secara lisan dan tertulis. Tindakan sanksi tegas perlu dilakukan ketika karyawan tidak menerapkan disiplin yang baik pada perusahaan. Ketiga Hendaknya pimpinan UD Maju Mapan lebih memotivasi karyawannya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga mereka merasa lebih diperhatikan, misalnya dengan pemberian tunjangan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Asra, A., P.B. Irawan, dan A. Purwoto. 2015. *Metode Penelitian Survei*. In media. Bogor.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Darodjat, T.A. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolut*. PT Afika Aditama. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IB SPSS 23 Edisi Kedelapan*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Gramedia. Jakarta.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- _____. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L., dan J.H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba. Jakarta.
- Morisan, M. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Nawawi, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT Fajar Iter Pratama Mandiri. Jakarta.
- Northouse, P.G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Edisi Keenam. PT Indeks. Jakarta Barat.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom. Jakarta.
- Sari, Y.K. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen bisnis* 6(2): 119-127.
- Sari, E.K., M.M. Minarsih, E. Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak). *Journal Of Management* 2(2).
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan Lombok*. Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Tamarindang, B., L. Mananeke, dan M. Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal emba* 5(2): 1599-1606.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurma* 3(4): 1-20.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Zainal, V.R., Mansyur. M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Keenam. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
-
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.