

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD AGRO ALAM RAYA
Dsn. Gambyok, Ds. Sidoharjo, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk**

Oleh :

Rikka Mardiana¹ & Yanda Bara Kusuma²
mardianarikka@gmail.com

¹Mahasiswa ProgdI Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jatim

²Dosen ProgdI Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jatim

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah meningkatkan kepemimpinan dan memberikan daya dorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut yaitu adanya motivasi dan disiplin kerja pada karyawan. Masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan dan kurangnya motivasi dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 50 karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh sehingga teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Data dikumpulkan dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

To achieve organizational goals, one of the things that managers need to do is to improve leadership and provide the driving force that results in, channeling, and maintaining employee behavior to be willing to work in accordance with what the organization wants. The driving force is the motivation and discipline of work for employees. The problem raised in this study is the lack of clarity in making decisions and the lack of motivation and work discipline given by the company to employees. This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on the Employee performance of UD. Agro Alam Raya in Nganjuk.

This research uses descriptive research and quantitative approach. The population in the study was 50 employees of UD. Agro Alam Raya in Nganjuk. The sampling technique used is saturated sampling technique so that the sampling technique by taking all members of the population as respondents. Data is collected by questionnaire which has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression.

Based on data analysis, it can be concluded that there is a simultaneous and partial influence between the variables of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance UD. Agro Alam Raya in Nganjuk

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses atau peran yang paling penting untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, Perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan, maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan

UD. Agro Alam Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan perindustrian porang atau kata lain "Konjac". Porang itu sendiri adalah semacam umbi-umbian yang memiliki manfaat untuk kesehatan dan juga kecantikan. Di sini porang diproduksi, dijadikan

keripik dan tepung dan didistribusikan di wilayah Surabaya, Bandung, Jakarta, serta di ekspor ke luar negeri seperti di China dan Jepang.

Dengan jumlah karyawan 50 orang UD. Agro Alam Raya juga mengalami permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang membuat pegawai merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya dan mengarahkan pegawainya dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan sering terhambat dan produktifitas tidak tercapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan motivasi kepada bawahan agar semangat dalam bekerja dan target perusahaan bisa tercapai. Dari hasil pengamatan dan pembicaraan ringan dengan beberapa karyawan mengenai motivasi di UD Agro Alam Raya yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan masih belum optimal sehingga kinerja yang ditargetkan sering tidak tercapai yang disebabkan oleh kurangnya tingkat motivasi karyawan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat banyaknya pegawai tidak bersemangat bekerja, yang berakibat dengan belum optimalnya kinerja pegawai

Adapun informasi mengenai disiplin kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat

terlihat dari beberapa pegawai telat masuk kerja sehingga berakibat dengan menambahnya penumpukan kerja yang harus diselesaikan hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang kesadaran dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan sedikit uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk tentang seberapa jauh pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya, maka dengan itu penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk”**

1. 2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan UD Agro Alam Raya di Nganjuk
2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk
4. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk

1. 3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

2. karyawan UD.Agro Alam Raya di Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD.Agro Alam Raya di Nganjuk
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan UD.Agro Alam Raya di Nganjuk
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD.Agro Alam Raya di Nganjuk

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan serta dalam membuat kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Teoritis
Untuk menambah referensi dan literature pada perpustakaan yang dapat digunakan sebagai kajian untuk penelitian yang akan datang di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Jurnal dari ISSN : 2303-1174, Oleh : Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw . Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) tahun 2017 hal 4525-4534. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini berjudul “Pengaruh

Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu”.

2. Jurnal dari ISSN : 2502-5406, Oleh : Windy Gustia Wardani. Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Tahun 2017. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang)”.
3. Jurnal ISSN : 2615-0425, Oleh : Andarias Kuddy. Jurnal Manajemen & Bisnis Tahun 2017 hal 22-36. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Cenderawasih. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua”.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut (Malayu S.P Hasibun, 2017:10) “MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2.2.2 Kepemimpinan

Menurut Anoraga dalam (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, 2017:214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan (Inary dkk, 2016)

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Menurut Suwatno (2018, hal. 149-150) seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan dua fungsi, yaitu :

1. Fungsi tugas : Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, yaitu : Menciptakan kegiatan, Mencari informasi, Memberi informasi, Memberi pendapat, Menjelaskan, Mengordinasikan, Meringkaskan, Menguji kelayakan, Mengevaluasi, dan Mendiagnosis
2. Fungsi Pemeliharaan : Berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi,

yaitu : Mendorong semangat, Menetapkan standar, Mengikuti, Mengekspresikan perasaan, Mengambil konsesus, Menciptakan keharmonisan dan Mengurangi ketegangan

Adapun peran dari kepemimpinan menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, (2017: hal 219-221) yaitu :

1. Peranan yang bersifat interpersonal : Seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, didalam dan diluar organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional : Informasi merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dimasa yang akan datang sukar membayangkan danya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang baik.

3. Peranan pengambilan keputusan : Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai entrepreneur, peredam gangguan dan pembagi sumber dana dan daya.

2.2.3 Motivasi

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan motivasi kepada karyawannya. Menurut Siagian dalam (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si 2017:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan

organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, (2017: hal 116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.4 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si 2017:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta

efektivitas kerja karyawan (Husain, 2018).

Menurut Singodimedjo dalam (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si 2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dsb. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan yang dimaksudkan yaitu kebiasaan yang positif seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya dll.

2.2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt dalam (Dr. Kamsir, S.E., M.M 2016:183) menjelaskan bahwa kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Dr. Kamsir, S.E., M.M 2016:189-193 antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan bilamana karyawan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Misalnya, perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal itu tentu akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja

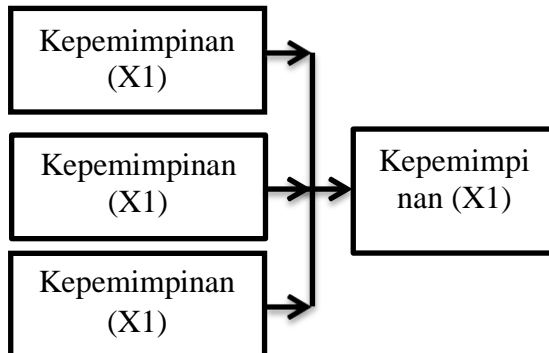
3. Faktor Motivasi

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan demikian dapat dikatakan bawa motivasi memengaruhi kinerja seseorang

4. Faktor Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja

2.3 Kerangka Berpikir



X (Variabel Independen) :
Kepemimpinan, Motivasi dan
Disiplin Kerja

Y (Variabel Dependen) : Kinerja
Karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Variabel Kepemimpinan,
Motivasi dan Disiplin Kerja
secara simultan berpengaruh
signifikan terhadap Kinerja
Karyawan

H2 : Variabel Kepemimpinan
secara parsial berpengaruh
signifikan terhadap Kinerja
Karyawan.

H3 : Variabel Motivasi secara
parsial berpengaruh signifikan
terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Variabel Disiplin Kerja
secara parsial berpengaruh
signifikan terhadap Kinerja
Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif yang nantinya akan difokuskan pada karyawan UD. Agro Alam Raya di Nganjuk. Penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner) dalam proses pengumpulan datanya, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer data diperoleh melalui kuisisioner yang

disebarkan kepada responden yaitu karyawan UD. Agro Alam Raya

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

A. Kepemimpinan (Variabel Bebas)

Adapun Indikator Kepemimpinan adalah menurut (Isvandari, 2018:18)

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Watak
4. Kepribadian

B. Motivasi (Variabel Bebas)

Adapun Indikator Motivasi adalah menurut (Abraham Maslow, 2018:137)

1. Kebutuhan fisiologis kerja karyawan
2. Kebutuhan rasa aman kerja karyawan
3. Kebutuhan sosial kerja karyawan
4. Kebutuhan penghargaan kerja karyawan

C. Disiplin kerja (variabel bebas)

Adapun indikator disiplin kerja adalah menurut (singodimejo, 2016:94)

1. Taat terhadap peraturan waktu dalam bekerja
2. Taat terhadap peraturan perusahaan dalam bekerja
3. Taat terhadap perilaku dalam bekerja
4. Taat terhadap perilaku lainnya dalam bekerja

D. Kinerja karyawan (variabel terikat)

Adapun Indikator kinerja karyawan adalah menurut (Kamsir, 2017:208-210)

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu
4. Kerja sama

3.2.2 Pengukuran variabel

Skala yang digunakan adalah skala Likert yang terdiri atas 5 (Lima) skala antara lain Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, Sangat Setuju). Cara pengukurannya dengan menghadapkan responden pada suatu pertanyaan dan selanjutnya diminta untuk memilih jawaban yang tersedia.

3. 3 Populasi, sampel, teknik penarikan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Saban Echdar (20017:261) Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijaring atau dikumpulkan. Jadi populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau jumlah keseluruhan dari objek/unit penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 50 karyawan UD. Agro Alam Raya yang bertempat di Dsn. Gambyok, Ds. Sidoharjo, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017 : 81) yaitu seluruh karyawan UD. Agro Alam Raya. Dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan UD. Agro Alam Raya yang bertempat di Dsn. Gambyok, Ds. Sidoharjo, Kec. Tanjunganom, Kab. Nganjuk.

3.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang di ambil yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:139) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Agro Alam Raya yang berjumlah 50 karyawan.

3. 4 Teknik pengumpulan data

3.4.1 Jenis Data

Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari sumbernya, untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkan secara langsung menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan.

Data sekunder secara fisik sudah tersedia dalam mencari data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang sudah ada yaitu data dokumentasi dari perusahaan peneliti.

3.4.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu kuisisioner yang diberikan pada karyawan UD. Agro Alam Raya, serta data sekunder yang berupa data kedisiplinan yang mengacu pada data absensi karyawan dan data kinerja karyawan yang mengacu pada data pencapaian target produksi

3.4.3 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisisioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden dan dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert 1-5

3. 5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017 : 121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pada penelitian kuantitatif yang diuji validitasnya adalah instrumen penelitian (kuisisioner) yang memiliki skor.

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut :1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pada nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Jika $r_{tabel} > r_{hitung}$ dan nilai negatif maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Suatu kuesioner valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono 2017 : 273)

Keterangan :

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = skor total yang diperoleh dari sebuah item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = banyaknya responden

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari 1(satu) kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsistensi maka instrumen tersebut reliable (Agus, 2015:73). Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, apabila “suatu instrumen dinyatakan reliabel, jika

nilai Alpha Cronbach (α) $>$ 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencari Alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut:

a. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai Cronbach’s Alpha dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,6

b. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai cronbach’s Alpha dari variabel-variabel tersebut lebih kecil dari 0,6

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat nilai variabel untuk pemodelan dalam analisis regresi linier berganda ataupun mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam hasil estimasi, karena apabila terjadi penyimpangan terhadap asumsi klasik tersebut, uji F dan uji t yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak valid dan secara statistik dapat mengacaukan kesimpulan yang diperoleh untuk itu dilakukan uji asumsinya. Tujuan utama penggunaan uji asumsi klasik adalah untukmendapatkan koefisien regresi yang terbaik linier dan tidak bias (BLUE : Best Linier Unbiased Estimator).

3.5.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linear berganda.

Pendekatan multikolonieritas dapat dilihat melalui Variance inflation Factors (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF $<$ 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya jika nilai

VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas (Agus dan Nano 2016:62).

3.5.3.2 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Agus dan Nano, 2016 :60).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu di mana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser menurut Wiratna (2019:226) yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level Di bawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas.

Kriteria Heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin - poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.5.3.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Uji normalitas biasanya menggunakan dua cara yaitu dengan “Normal P-P Plot” dan Tabel Kolmogorof Smirnov”.

Pada umumnya kebanyakan peneliti menggunakan Normal P-P Plot. Untuk metode Normal P-P Plot ini prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogramnya dari residualnya. Dasar pengambilan untuk uji normalitas data (Ghazali, 2013 : 110) adalah :

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan :

1. H_0 : data residual berdistribusi normal
2. H_a : data residual tidak berdistribusi normal

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y' = kinerja karyawan

a = konstanta persamaan regresi

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

X_1 = Kepemimpinan

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_2 = motivasi

b_3 = koefisien regresi dari variabel X_3

X_3 = disiplin kerja

e = residual atau kesalahan prediksi.

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Analisis koefisien determinasi R^2 yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya (R).

Tujuan metode koefisien determinasi berbeda dengan koefisien korelasi berganda. Pada metode koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.5.6 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

3.5.6.1 Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

Untuk membuktikan pengaruh nyata antara antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Agro

Alam Raya digunakan uji F dengan prosedur penelitian sebagai berikut :

1. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat bebas $Df = ((n - k - 1) : k)$, dimana $n =$ jumlah pengamatan dan $k =$ jumlah variable.

4. Menentukan nilai f hitung :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono (2018:284))

Keterangan :

$F_{hitung} = F$ hasil perhitungan.

$R^2 =$ koefisien determinasi.

$k =$ jumlah variable.

$n =$ jumlah sampel.

Untuk mencari R^2 dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$R^2 =$ Koefisien determinan

$JK_{regresi} =$ Jumlah Kuadrat regresi

$\sum y^2 =$ jumlah kuadrat total

Karakteristik pengujian yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Jadi :

H_0 diterima, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

H_0 ditolak, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

3.5.6.2 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F.

Jadi Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y). Untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Untuk memperoleh nilai t hitung dipakai rumus sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan di uji

- $H_0 : b_i = 0$, berarti besarnya pengaruh masing-masing variable bebas (X1/X2/X3) terhadap variable terikat (Y) secara parsial tidak nyata.

- $H_1 : b_i \neq 0$, besarnya pengaruh masing-masing variable bebas (X1/X2/X3) terhadap variable terikat (Y) secara parsial nyata.

2. Menentukan level of significance a sebesar 5% = 0.05.

3. Menentukan t hitung :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t hitung = t hasil perhitungan

β_i = Koefisien regresi

(β_i) = Standar error

Kriteria pengujian yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{table} \leq -t_{hitung} \leq t_{table}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi :

H_0 diterima, jika $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$.

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel
Kepemimpinan (X1)	K ₁	0,789	0,279
	K ₂	0,848	0,279
	K ₃	0,754	0,279
	K ₄	0,777	0,279
Motivasi (X2)	M ₁	0,548	0,279
	M ₂	0,579	0,279
	M ₃	0,736	0,279
	M ₄	0,772	0,279
Disiplin Kerja (X3)	D ₁	0,396	0,279
	D ₂	0,579	0,279
	D ₃	0,619	0,279
	D ₄	0,591	0,279
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,753	0,279
	Y ₂	0,414	0,279
	Y ₃	0,511	0,279
	Y ₄	0,387	0,279

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari variabel bebas dan terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi r hitung lebih besar dari r

tabel sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha
Kepemimpinan (X1)	0,802	0,6
Motivasi (X2)	0,760	0,6
Disiplin Kerja (X3)	0,678	0,6
Kinerja Karyawan (Y)	0,663	0,6

Dari tabel dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃), dan Kinerja karyawan (Y) telah reliabel. Karena semua nilai alpha (r_{hitung}) lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan untuk penelitian

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,348	2.877
Motivasi (X2)	0,354	2.826
Disiplin Kerja (X3)	0,872	1.147

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terhadap variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) di atas, maka diperoleh hasil VIF pada variabel bebas < 10 , artinya variabel bebas pada penelitian ini dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Selain nilai VIF multikolinieritas juga menggunakan nilai Tolerance.

Nilai Tolerance untuk variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) di atas, diperoleh hasil pada variabel bebas > 0.1 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Berdasarkan nilai VIF dan Tolerance diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.1.3.2 Uji Autokorelasi

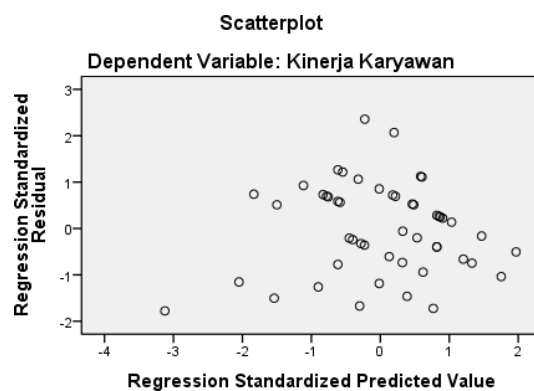
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin
1	.577 ^a	.333	.290	1.47020	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,558. Sedangkan dari tabel dW jumlah data (n) = 50, k =3 diperoleh nilai dL = 1,42 dan dU = 1,67. Karena dU (1,67) < dW (1,558) < 4 – dU (2,33) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastistas Gambar Uji Heteroskedastistas



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastistas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan) sehingga dapat

dikatakan uji heterokedasitas terpenuhi.

4.1.3.4 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42447956
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.056
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

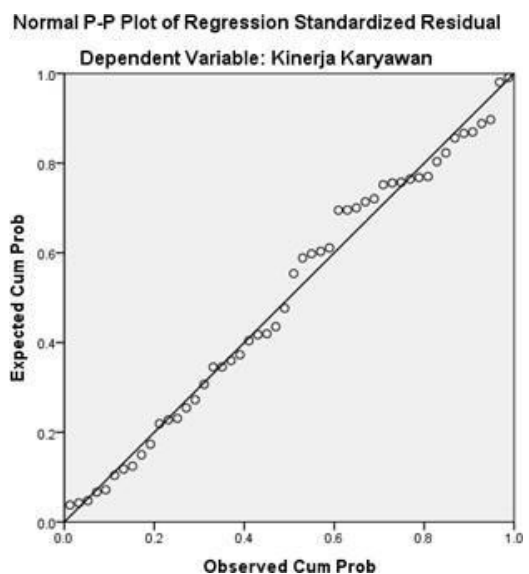
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dijelaskan bahwa hasil Uji Kolmogrof Smirnov menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena Asymp. Sig (2-tailed) 0,105 > 0,05. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat dari grafik normal P-P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut dikatakan normal.



Grafik normal probability plot diatas terlihat titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi normal.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.422	2.707		4.220	.000		
Kepemimpinan	.337	.134	.513	2.514	.018	.348	2.877
Motivasi	.604	.187	.654	3.232	.002	.354	2.828
Disiplin Kerja	.554	.155	.480	3.571	.001	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada output dalam unstandardized coefficient bagian B diperoleh nilai B1 variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,337, B2 variabel Motivasi (X2) sebesar 0,604, dan nilai B3 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,554. Sedangkan nilai konstanta (a) adalah 11.422. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
 $= 11,422 + 0,337 X_1 + 0,604 X_2 + 0,554 X_3$

4.1.4.1 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.577 ^a	.333	.290	1.47020	1.147

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,577. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan korelasi variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2),

dan Disiplin Kerja (X3) dengan variabel bebas kinerja karyawan (Y) sebesar 57,7%.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Maka berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terbesar adalah untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,182 atau 18,2% artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh dominan. Sedangkan yang terkecil dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 0,023 atau 2,3%.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Agro Alam Raya Nganjuk

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.692	3	16.564	7.663	.000 ^b
	Residual	99.428	46	2.161		
	Total	149.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 didalam uji simultan bahwa:

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Besarnya Nilai

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (\text{df regresi}, \text{df residual}) \\ = F_{\alpha} (n - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46 \\ = F_{0,05} (46) = 2,80$$

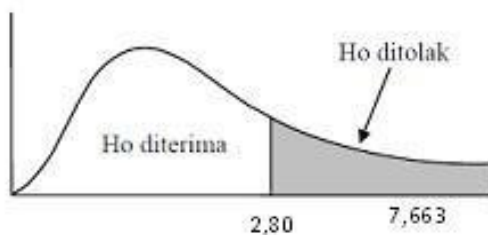
c. Daerah Kritis atau Daerah Penolakan

Bila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)

Bila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh)

d. $F_{\text{hitung}} = 7,663$

Gambar Daerah Penerimaan H_0 dan Penolakan H_0 Uji F



e. Kesimpulan

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{\text{hitung}} 7,663 > 2,80$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y.

4.1.5.2 Uji t

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel independen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,422	2,707		4,220	,000		
Kepemimpinan	,337	,134	,513	2,514	,016	,348	2,877
Motivasi	,604	,187	,654	3,232	,002	,354	2,826
Disiplin Kerja	,554	,155	,460	3,571	,001	,872	1,147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Uji Parsial antara Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis :

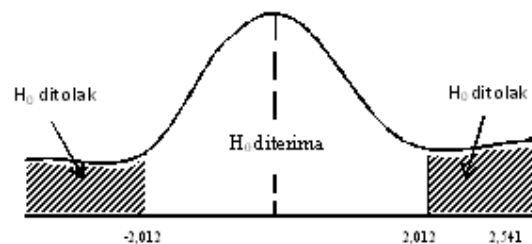
1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel kepemimpinan (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df(n-k-1) = 47$ dimana $t_{\text{tabel}} = 2,012$

3. $t_{\text{hitung}} = 2,514$

Gambar Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X_1



4. Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,541 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,012 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara

parsial variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

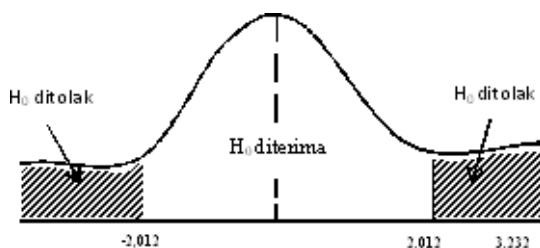
b. Uji Parsial antara Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df(n-k-1) = 47$ dimana $t_{tabel} = 2,012$
3. $t_{hitung} = 3,232$

Gambar Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X2



4. Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,232 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,012 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

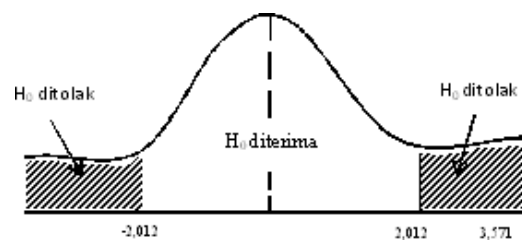
c. Uji Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel Disiplin Kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
 $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df(n-k-1) = 47$ dimana $t_{tabel} = 2,012$
3. $t_{hitung} = 3,571$

Gambar Kriteria Daerah Penerimaan dan Penolakan Variabel X3



4. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,571 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,012 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. 2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai

pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Secara Simultan Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya. Dengan nilai $F_{hitung}(7,663) > F_{tabel}(2,80)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R Square sebesar 0,333 atau 33,3% yang artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33,3%, sedangkan sisanya 66,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapaikepuasan kerjanya(Mesiono, 2010, hal. 62) Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.(Hasibuan, 2016, hal. 193)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu. Peneliti Bahaudin Kahar, Rodhiyah dan Apriatni EP (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum perumnas Regional V Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Andarias Kuddy (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan(X_1), terhadap variabel kinerja karyawan(Y) yang ditunjukkan $t_{hitung}(2,514) > t_{tabel}(2,012)$ Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok, selain itu pemimpin harus memberikan motivasi kepada para anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya. Mesiono (2010, hal. 62).

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja yang

baik dari para karyawan, untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Sutirno (2009, hal. 216).

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian, Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu. Penelitian yang dilakukan oleh Bahaudin Kahar, Rodhiyah dan Apriatni EP (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum perumnas Regional V Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Andarias Kuddy (2017) menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan seorang pemimpin yang mampu memberikan rasa kenyamanan dan mampu berkomunikasi baik dengan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.2.3 Pengaruh Secara Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi (X2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diperoleh

$t_{hitung}(3,232) > t_{tabel} (2,012)$
Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X1 (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sanuddin dan Widjojo (2013) yang menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan Suwatno (2018, hal. 190).

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana menurut Bahaudin Kahar, Rodhiyah dan Apriatni EP (2015), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang. Penelitian terdahulu oleh Andarias Kuddy (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

Adapun hal penelitian yang tidak sejalan dengan hasil penelitian, Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw (2017) menunjukkan bahwa Tingkat motivasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja pegawai pada PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.

Pada umumnya pimpinan yang mampu memberikan arahan guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan bertujuan untuk dapat memuaskan keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai.

4.2.4 Pengaruh Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Alam Raya

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (X3), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diperoleh thitung (3,571) > ttabel (2,012) Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X1 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016, hal. 193)

Produktifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan (Sutrisno, 2009 hal. 97).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahaudin Kahar, Rodhiyah dan Apriatni EP (2015) menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum perumnas Regional V Semarang. Peneliti terdahulu oleh Andarias Kuddy (2017) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

Adapun hal penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian, Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw (2017) menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu.

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja. Yang mana karyawan taat akan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan lebih giat dalam bekerja yang akan membuat tercapainya tujuan perusahaan.

4. 3 Persamaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama memiliki variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan secara simultan variabel bebas sama-sama memiliki hasil yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (variabel terikat). Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu dilihat dari pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial ada yang berpengaruh dan juga ada yang

tidak berpengaruh. Penelitian Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumarauw (2017) menunjukkan variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andarias Kuddy dan Windy Gustia Wardani menunjukkan secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu sama dengan penelitian sekarang yang menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Agro Alam Raya. Berdasarkan uraian dan penjelasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel ($7,663 \geq 2,80$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil pengujian secara parsial menyimpulkan bahwa:

a. Pengujian parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengujian parsial Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Motivasi (X2)

c. berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Pengujian parsial Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

3. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja (X3), karena nilai koefisien determinasi terbesar adalah untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,182 atau 18,2% artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh dominan. Sedangkan yang terkecil dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,023 atau 2,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang

berkepentingan dalam penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan sebaiknya pihak manajemen UD. Agro Alam Raya meningkatkan variabel Kepemimpin seperti halnya, seorang atasan atau manajer hendaknya mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin sebaiknya mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih dapat merasa diperhatikan oleh pimpinan dan juga akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.

2. Pihak manajemen perusahaan UD. Agro Alam Raya hendaknya memperhatikan produktifitas perusahaan dan memperbaiki Motivasi dan Disiplin Kerja juga karena hal tersebut juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek pada UD. Agro Alam Raya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian seperti variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan, kepuasan kerja dll sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Agro Alam Raya.

DAFTAR PUSTAKA

Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Dr. H. Suwatno, M.Si dan Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. 2016.

Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta

Dr. Kamsir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hermawan, Sigit. Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Media Nusa Creative.

Irham Fahmi, S.E., M.Si. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Sosial "Konsep-konsep Kunci"*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Rochmat Aldy Purnomo, S.E., M.Si. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV.Wade Group : Ponorogo. Cetakan ke 1.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Alex Media
- Siagian, P. Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Stephen, P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Salemba Empat
- Kencana Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Rajawali Pers
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Yogyakarta : Rajawali Pers
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok : Rajawali Pers
- Jurnal Novita N, Altje L. Tumbel dan Jacky S. B. Sumaraw, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Adidayah Tangguh di Kabupaten Pulau Taliabu*. 2017. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Jurnal Bahaudin Kahar, Rodhiyah dan Apriatni EP, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Regional V Semarang)*. 2015. Universitas Diponegoro.
- Jurnal Andarias Kuddy, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. 2017. Universitas Cenderawasih.