

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ,MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK
CABANG BUNGURASIH SIDOARJO**

**Ainur Rohma
(16210607)**

Safa'at, Noneng RS, Agung Dwi Nugroho dan Sundjoto

Abstrak : PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Variabel kepemimpinan mempunyai nilai beta yang paling tinggi diantara variabel-variabel bebas lainnya, yang artinya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan tingkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawanPT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

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

***Abstract :** PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Bungurasih Sidoarjo Branch is one of the companies engaged in the business chain of supermarkets in Indonesia. This study aimed to find out about the influence of leadership, work motivation and work discipline on employee performance. This research is a type of quantitative research with a total sample of 100 respondents, while the sample technique used in this study is saturated sampling. In this study the independent variables consist of leadership, work motivation and work discipline, while the dependent variable is employee performance. From the results of the study concluded that the leadership variable partially had a positive and significant effect on employee performance, work motivation variables partially had a positive and significant effect on employee performance, and the work discipline variable partially had a positive and significant effect on employee performance. And the leadership variable has the highest beta value among other independent variables, which means that leadership is the most dominant variable the level of influence on the performance of the employees of PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Bungurasih Sidoarjo Branch.*

Keywords :*Leadership, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan di era globalisasi dan perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis retail pakaian di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Semakin ketat telah menempatkan aspek kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi teramat penting terutama untuk dapat menjawab tantangan dan peluang yang ada. Kualitas sumber daya manusia tidak sekedar hanya mengisi peran-peran yang diciptakan atas dampak tuntutan zaman semata, namun kualitas lebih diarahkan untuk mendorong penciptaan ide-ide baru dalam menyiasati perubahan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui pengembangan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Tidak hanya dalam dunia pendidikan, melainkan dalam perusahaan - perusahaan pun menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide baru dan cara-cara baru agar tetap mampu bertahan, bahkan berkembang di dalam dunia persaingan. Dalam menanggulangi rendahnya kualitas kinerja pemimpin sudah selayaknya mengetahui bahwa gangguan teknik-teknik kepemimpinannya yang positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif merupakan suatu pendekatan yang lebih efektif kepada bawahannya. Pimpinan yang berpikiran positif akan menganggap bahwa kebanyakan orang ingin melakukan pekerjaan dengan baik, bila upaya-upaya mereka dihargai oleh pimpinan. Usaha pengembangan karyawan terdiri dari tiga jenis diantaranya : pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada tiap karyawan guna meningkatkan kesadaran, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan agar serasi dengan kemajuan zaman perubahan hal lain yang hakikatnya menimbulkan keuntungan bagi para karyawan. Kinerja pegawai

diperlukan adanya standar atau yang menjadi tolak ukur yang disebutkan oleh Dharma dalam Ninda (2017) yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja.

Sistem penilaian terhadap kinerja karyawan yang efektif dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya harus memenuhi persyaratan : relevan, *senisitivity*, *reliability*, dan bersifat konsisten yaitu taat pada azas obyektif, terbuka, adil, dan akurat sehingga dapat menciptakan proses pemberian umpan balik yang memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Menurut Soegeng Pridjominto dalam Ningsih (2017) mengemukakan: "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Hasil penilaian terhadap kinerja diharapkan dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik dan senantiasa melakukan perbaikan kinerja secara simultan. Menurut Wibowo dalam Erliana (2017) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan.

Hasibuan dalam Fantri (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak berarti apa-apa. Masalah kepemimpinan sama halnya dengan sejarah manusia, dalam kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Apakah orang-orang dalam

masyarakat atau organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya seorang pemimpin, sedikitnya terdapat empat macam alasan yaitu : karena banyak yang memerlukan figur pemimpin, dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, sebagai tempat pengambilalih resiko apabila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Namun, dalam pemahaman sehari-hari sering kali terjadi tumpang tindih antara penggunaan istilah pemimpin dan manajer. Dalam praktik, seorang yang harusnya menjalankan fungsi kepemimpinan lebih tampil sebagai seorang manajer, namun ada pula seorang yang memiliki posisi sebagai manajer kenyataannya menunjukkan kemampuan sebagai pemimpin (Rivai dalam Edy, 2017). Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pimpinanlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Seorang pemimpin dalam memimpin para karyawannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, pemberian reward dan bersikap jujur serta tegas, agar para karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari kontribusi dari kepemimpinan seorang pemimpin saja, akan tetapi stres kerja yang dialami seorang pekerja juga dapat menurunkan motivasi kerja seorang. Disamping peranan Gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan pemberian kompensasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Dengan demikian seorang

pemimpin yang baik harus mampu untuk memahami dan mengetahui keinginan dan kebutuhan yang ada pada karyawannya. Atau dengan kata lain seorang pemimpin harus mengetahui perkembangan, situasi, serta keadaan bawahaannya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut yang menjadi permasalahan adalah :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
4. Apakah kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?
5. Manakah variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

- PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
 4. Untuk menguji dan mengetahui hubungan Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
 5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen SDM

Menurut Bangun yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengorganisasian, penggerakan, pengembangan, perencanaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi“. Sedangkan menurut Schuler yang dikutip oleh Sutrisno (2014:6), mengartikan manajemen sumberdaya manusia (MSDM), “merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat” Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Riandji (2017), kepemimpinan berbeda dengan pemimpin. Kepemimpinan dipandang

sebagai proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya. Sedangkan pemimpin adalah seorang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang melakukan kepemimpinan. Kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan. Seorang yang mempunyai posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatannya.

Menurut Gibson et al. dalam Riandji (2017), kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit dari manajemen, meski manajer sebagai pelaku manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi seperti merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan berperan sebagai pemimpin. Namun, pemimpin terdapat juga dalam kelompok informal. Pemimpin informal tidak selalu manajer formal yang melaksanakan fungsi manajemen yang diperlukan oleh organisasi. Pemimpin hanya kadang-kadang saja merangkap sebagai manajer yang sebenarnya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan perilaku yang menunjukkan kemampuan pemimpin, sedangkan kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan pengikutnya.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Hasibuan (2010:92) mengungkapkan bahwa

motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.1.3 Motivasi

Menurut Wibowo dalam Erliana (2017) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan.

perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu." (Armstrong dalam Erliana, 2017)". Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Sedangkan Hasibuan dalam Erliana (2017) bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar dapat dan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Pridjominto dalam Ningsih (2017) mengemukakan: Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

2.1.5 Kinerja

Umumnya tidak dibedakan definisi antara kinerja, prestasi kerja atau hasil kerja, sehingga di dalam memberikan konsep kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja, para ahli sering memakai secara keinginan tanpa membedakan sama sekali. Untuk itu di dalam penulisan ini konsep antara kinerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja tidak dibedakan dan dapat dipakai secara bergantian dengan memberikan definisi yang sama. Sedarmayanti dalam Fantri (2017) mengartikan kinerja sebagai *performance*, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/ penampilan kerja. Dharma dalam Ninda (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Demikian juga dengan Gibson et al dalam Ninda (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah perbedaan

karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja.

Flippo dalam Fantri (2017) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketangguhan, dan inisiatif. Kerjasama artinya kebersamaan antar pegawai yang ada dalam organisasi tersebut dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang bekerja sama antara atasan dan bawahan maupun kerjasama antara bawahan. Kepribadian dari pegawai sangat menentukan baik buruknya hasil kerja. Pegawai mempunyai kepribadian yang baik tentunya akan mempunyai kinerja optimal. Kepandaian akan menjadikan seorang pegawai cepat dan tepat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Kepandaian itu berasal dari pendidikan maupun dari pengalaman. Demikian halnya kepemimpinan, kepemimpinan yang mengakomodasikan bawahan akan lebih kondusif dalam pelaksanaan pencapaian tujuan suatu organisasi. Inisiatif para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya juga sangat mempengaruhi hasil kerja, semakin tinggi daya inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, maka hasil kerja juga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketangguhan dan inisiatif.

Mengenai pentingnya kinerja dinyatakan oleh Steers dalam Fantri (2017) yang mengungkapkan bila masalah organisasi dianalisis dari sudut pandang individu, jelas kelihatan betapa pentingnya kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu

yang sulit dan bahkan mustahil. Siagian dalam Ninda (2017) mengungkapkan bahwa mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan bukan saja dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Mengapa di balik kinerja individu perlu diketahui oleh pimpinan? Identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja seseorang adalah suatu fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi - strategi perbaikan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dapat berasal dari internal dan eksternalnya. Dari sumber internal adalah kemampuan dan upaya sedangkan dari sumber eksternal seperti tugas yang rendah, nasib baik atau ekonomi yang baik atau juga karena itu salah satu elemen pokok yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan pimpinan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Ubaid Al Faruq (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri dapat disimpulkan bahwa: a) Besarnya nilai korelasi/hubungan antar gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan (R) yaitu sebesar 0,443. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,196 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 19,6%, b) Besarnya nilai korelasi/hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (R) yaitu

sebesar 0,589. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,347 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 34,7%. c) Bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (R) yaitu sebesar 0,594. Dimana diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,353 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 35,3%.

2) Frihastayogaswara(2014),PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA (Survei pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Malang Celaket). Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar (0,024>0,05); terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara insentif non materiil terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar (0,129>0,05); pengaruh antar insentif materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar (0,002<0,05); pengaruh

antara insentif non materiil terhadap kinerja karyawan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar (0,033>0,05); dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas (sig) sebesar (0,003>0,05).

- 3) Koko Happy Anggriawan (2015), PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dampak dari pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi persoalan penting di sejumlah organisasi. Penelitian ini adalah penelitian explanatory, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh. Hal ini didasarkan pada jumlah seluruh karyawan yang hanya mencapai 104 orang. Sehingga pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dan besarnya sampel yang diambil berjumlah 83 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) secara parsial. Serta untuk mengetahui insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara

parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar.

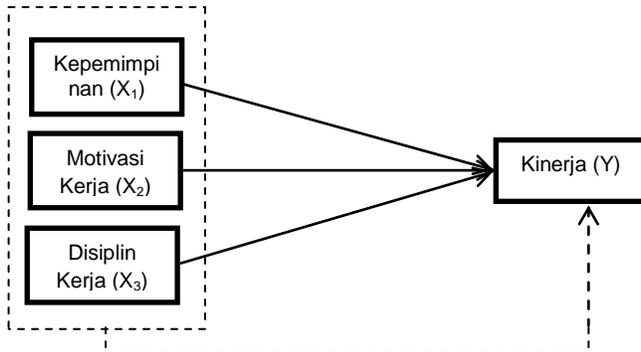
- 4) RIKA WIDAYANINGTYAS (2016), PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, (3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, yang berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel proposional random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresiberganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar $(\beta) 0,213$ (** $p < 0,001$; $p = 0,002$). (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar $(\beta) 0,302$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa disiplin kerja $(\beta) 0,169$ (** $p < 0,05$; $p = 0,008$) dan

motivasi kerja $(\beta) - 0,279$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar 9,5%.

- 5) *Effect of Wages, Work Motivation, and Job Satisfaction on Worker Performance in Manufacturing Industries in Makassar City*, Akmal Umar. *The purpose of this study is to analyze and assess (1) the influence wages to the employee's work motivation; (2) the influence wages to the employee's job satisfaction; (3) the influence work motivation to the employee's performance; (4) the influence job satisfaction to the employee's performance; (5) the influence wages to the employee's performance; (6) the influence job satisfaction to the employee's work motivation in manufacturing industry in Makassar Industrial Area. The populations in this study are all operational employees (executive level) of 20 manufacturing industries in Makassar Industrial Area. The sample was taken from 300 workers by random sampling. The model data analysis in this study used SEM (Structural Equation Modeling). The result of this study indicates that wages, work motivation, and employee's job satisfaction significantly influenced by the employee's performance at manufacturing industries in Makassar Industrial Area. It also indicates that job satisfaction affects employee's work motivation, positively.*

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Hipotesis dari penelitian ini berdasarkan dari uraian Rumusan masalah, adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap rusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.tersebut disusun berdasarkan penelitian

sebelumnyadanpengalaman-pengalaman ilmiah. Penelitian ini dibatasi pada seberapa jauh pentingnya Kepemimpinan, motivasi kerja dan Disiplin Kerja dalam peningkatan Kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo. Dalam variabel ini tiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja sedangkan variabel bebas adalah kinerja karyawan (Y). Subjek penelitian ini berfokus pada para karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

3.2 Populasi

Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih. Dengan jumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner. Metode yang menggunakan seluruh populasi sebagai respondennya.

3.3 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono dalam Lussy (2017:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih, yaitu sebanyak 100 orang responden.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Kepemimpinan (X₁)

Menurut Sedarmayanti (2011: 64) menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, Sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator kepemimpinan yang meliputi :

1. Berkomunikasi. (X1.1)
2. Mengkoordinasikan. (X1.2)
3. Mengorganisasikan. (X1.3)
4. Memotivasi. (X1.4)
5. Memanfaatkan sumber daya. (X1.5)

3.4.2 Motivasi (X₂)

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat (Hasibuan, 2007: 216). Menurut Siagian (2004:80) agar seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahannya, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya semakin mendalam semakin baik. Menurut Rivai (2005: 455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari beberapa pendapat tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi, maka dalam penelitian ini digunakan indikator dari motivasi yaitu (Siagian, 2004:80):

1. Kondisi kerja (X2.2)
2. Gaji (X2.2)
3. Status (X2.2)
4. Keamanan kerja (X2.2)

3.4.3 Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara

stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan (X3.1)
2. Teladan Pimpinan (X3.2)
3. Balas Jasa (X3.3)
4. Keadilan (X3.4)
5. Pengawasan (X3.5)

3.4.4 Kinerja

Penetapan indikator kinerja tersebut didasarkan pada kelompok menurut masukan (*input*), keluaran (*output*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*), serta indikator proses jika diperlukan untuk menunjukkan proses manajemen kegiatan yang telah terjadi. Dengan demikian indikator tersebut dapat digunakan untuk evaluasi baik dalam tahap perencanaan, setelah kegiatan selesai. Menurut Handoko (2013) penilaian indikator kinerja dapat digunakan untuk :

1. Perbaikan Kinerja (Y.1)
2. Penyesuaian kompensasi (Y.2)
3. Keputusan-
keputusan penempatan (Y.3)
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan (Y.4)
5. Perencanaan pengembangan karier (Y.5)

3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai teknik, sumber, dan cara. Menurut Beni Ahamd (2013 : 81) dilihat dari teknik, dapat dikumpulkan pada teknik alamiah. Labotarium dengan metode eksperimen, rumah dengan berbagai responden, seminar, diskusi, dan lain-lain. Dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun dilihat dari segi cara dan mekanisme pengumpulan data , teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan teknik observasi (

pengamatan), interview (wawancara), kuisioner, dokumentasi, dan gabungan keempatnya.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:192) untuk mencari validitas sebuah item dengan cara membandingkan hasil f_{hitung} dengan f_{tabel} . Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut V Wiratna Sujarweni (2019:192) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya. Mempunyai reliabel tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu sesuai, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diabdalkan dan dapat diramalkan (*predictability*).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah memiliki distribusi data yang normal atautkah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka dapat diasumsikan berdistribusi normal. Uji statistik normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Dalam mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal adalah :

- Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5%, maka distribusi adalah normal.

3.6.4 Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian maka digunakan analisis regresi sederhana dengan variable bebas kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja (X) terhadap variable terikat yaitu kinerja (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana dinyatakan bahwa :

- Y :Kinerja
 $X_1 X_2 X_3$:Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja
 α :Konstanta
b :Koefisien regresi dari Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978. Toko yang pertama didirikan dengan nama Ramayana Fashion Store ini merupakan harapan pasangan asal Ujung Pandang, Sulawesi Selatan ini untuk mengadu nasib di ibukota Jakarta. Berangkat dari rencana membuka sebuah department store yang menyediakan barang-barang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Untuk r hitung didapat dari analisa SPSS tabel *item-total statistics* (kolom *corrected item-total correlation*), sedangkan untuk menghitung r Tabel, yaitu $df(\text{degree of freedom}) = \text{jumlah responden} - 4$, atau

dalam kasus ini $df = 100 - 4 = 96$, dengan tingkat signifikansi 5 %, maka r tabel = 1,986

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0.877	0.1986	Valid
X1.2	0.994	0.1986	Valid
X1.3	0.996	0.1986	Valid
X1.4	0.996	0.1986	Valid
X1.5	0.996	0.1986	Valid
Kepemimpinan X1	0.996	0.1986	Valid
X2.1	0.877	0.1986	Valid
X2.2	0.994	0.1986	Valid
X2.3	0.996	0.1986	Valid
X2.4	0.996	0.1986	Valid
X2.5	0.996	0.1986	Valid
Motivasi Kerja X2	0.996	0.1986	Valid
X3.1	0.869	0.1986	Valid
X3.2	0.957	0.1986	Valid
X3.3	0.957	0.1986	Valid
X3.4	0.957	0.1986	Valid
X3.5	0.957	0.1986	Valid
Disiplin Kerja X3	0.957	0.1986	Valid
Y.1	0.923	0.1986	Valid
Y.2	0.923	0.1986	Valid
Y.3	0.923	0.1986	Valid
Y.4	0.923	0.1986	Valid
Y.5	0.923	0.1986	Valid
Kinerja Y	0.923	0.1986	Valid

4.2.2 Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha (table reliability statistics)* > 0,60 maka reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan X1	0.688	Reliabel
Motivasi Kerja X2	0.714	Reliabel
Disiplin Kerja X3	0.729	Reliabel
Kinerja Y	0.795	Reliabel

4.2.3 Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan X1	0.53	Distribusi Normal
Motivasi Kerja X2	0.53	Distribusi Normal
Disiplin Kerja X3	0.53	Distribusi Normal
Kinerja Y	0.53	Distribusi Normal

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi > 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah berdistribusi normal.

4.2.4 Uji Analisis Regresi Berganda

a. Kepemimpinan (X_1)

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka menggunakan t_{hitung} dengan tingkat signifikan

a dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($100 - 4 = 96$) . Maka diperoleh t tabel sebesar 1.66023. Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai t hitung sebesar 4.714. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.714 > 1.66023$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.635 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($100 - 4 = 96$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.66023. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.635 > 1.66023$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

c. Disiplin (X_3)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.832 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($100 - 4 = 96$) maka diperoleh t tabel sebesar 1.66023 Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.832 > 1.66023$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,006 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari SentosaTbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
 3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari SentosaTbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
 4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari SentosaTbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.
 5. Kepemimpinan adalah pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih Sidoarjo.

5.2 Saran

1. Perusahaan PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk.Cabang Bungurasih Sidoarjo. Khususnya pada *Top Management* dan umumnya kepada bagian personalia sebagai bahan masukan dan rujukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan peningkatan kinerja di perusahaan melalui praktik kepemimpinan, dikarenakan dalam hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan atau paling besar nilainya diantara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam Aspek akademis, untuk pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian ini,masalah yang muncul di PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Bungurasih

Sidoarjo, dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijadikan bahan referensi kajian ilmiah yang berhubungan dengan manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Dalam aspek praktis, hasil penelitian ini bahwa besarnya pemberian motivasi kerja mempunyai pengaruh paling rendah atau paling kecil diantara variabel-variabel lainnya didalam penelitian ini, dianjurkan untuk perusahaan agar pemberian motivasi kerja untuk dievaluasi kembali, ataupun untuk penelitian selanjutnya agar tetap menggunakan variabel motivasi kerja dengan variabel-variabel bebas lainnya untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofar (2016) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang), Jurnal Penelitian
- Akhmad Subeki,M.M, Mohammad Jauhar, S.Pd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*
- Astutik.2013.*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI di kabupaten Jember*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.Bandung:Remaja Rosda Karya

- Dr. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Dr. Samudra Wibawa, M.Sc., MA. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta
- Dr. Yana Suryaman. 2016. *Great Leader*. Jakarta
- Dwi Mayasari (2016) dalam penelitiannya analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN Syariah)). *Jurnal Penelitian e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2017, Volume IV (1) :131-135
- Merisaetal., Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen
- Fahmi Muhammad (2105) dalam penelitiannya Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Penelitian*
- Ferry Moulana (2017) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Penelitian*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga
- Ghozali, 2016. *Statistik nonparametrik*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gibson, et al. 2006. *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPsUPI
- Hasibuan Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Jerry Hendriek. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Koperasi Arto Moro Joyo Nongkojajar Kabupaten Pasuruan*
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 38 No.1 September 2016, Kamif, Mochammad Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016
- Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan (Dwi Agung Nugroho Arianto)
- Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 298-307
- R. Y. Wuwungan., R. N. Taroreh., Y. Uhing . *Pengaruh Lingkungan Kerja*
- Jurnal Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi 2017
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Maxwell, Jhon C. 2012. *The 21 Indispensabel Qualities of A Leader*. Surabaya. Naskah publikasi ilmiah kafendar belarezaka, program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta 2016
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personal* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia
- P. Siagian, Prof. Dr. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT., Psi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya
- Prof. Sondang P Siagian, M.P.A. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta

- Radiany,R.2006.*Pedoman Penyusunan Skripsi dan Tesis. STIE Mahardhika Surabaya*
- Rayka Dantyo Prakoso (2014) dalam penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Cabang Malang), Jurnal Penelitian
- Rivai, 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT.Raja grafindo Persada
- Ruky,S.A, 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Slamet, 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Suharyadi dan Purwanto, S. K.2004. Statistika Dasar. Jakarta:Salemba Empat
- Sujarweni, Wiratna, 2019, SPSS untuk Penelitian, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.Jakarta*