

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MAJALAH NURANI INDONESIA DI SURABAYA

Nama : Fahmi Faqih Nasrullah
#Jurusan: Manajemen , STIE Mahardhika
Alamat: Tengkulungan Mega Asri Candi Sidarjo
email: faqihfahmi170@gmail.com

Abstract— *This research aims to investigate (1) the effect of leadership style to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya, (2) the effect of work motivation to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya, and (3) the effect of leadership style and work motivation to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya.*

This research is correlation research with double regression design. Research population is all employee at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya. Sample in this research amount to 14 employees at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya. The data collection technique was used questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis technique in this research was used multiple regression.

*The result of this research showed that (1) leadership style has a positive and significant effect to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya with β score =0,750*** (**p<0,05; p=0,000) and gave contribution to employee performance amount to (ΔR^2) 0,523, (2) work motivation has a positive and significant effect to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya with β score =0,763*** (**p<0,05; p=0,000) and gave contribution to employee performance amount to (ΔR^2) 0,533, (3) leadership style with β score =0,386** (**p<0,05; p=0,001) and work motivation with β score =0,434*** (**p<0,05; p=0,000) has a positive and significant effect to employee performance at PT.Majalah Nurani Indonesia in Surabaya with both contribution to employee performance amount to (ΔR^2) 0,049***.*

Intisari— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

(1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan rancangan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya yang berjumlah 14 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya, $\beta=0,750$ *** (**p<0,05; p=0,000) dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,523,

(2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya, $\beta=0,763$ *** (**p<0,05;

p=0,000) dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,533, (3) gaya kepemimpinan dengan $\beta=0,386$ ** (**p<0,05; p=0,001) dan motivasi kerja dengan $\beta=0,434$ *** (**p<0,05; p=0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya serta kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,049***.

Kata Kunci— *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT.Majalah Nurani Indonesia*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Hasil dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti didapatkan informasi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada posisi urutan pertama menurut mayoritas karyawan adalah gaya kepemimpinan sebanyak 10 jawaban, diikuti dengan motivasi kerja 6 jawaban
2. Hasil dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa tingkat kemangkiran karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia yang cenderung meningkat selama 6 bulan terakhir dari Juli – Desember 2019

3. Tindakan kemangkiran cenderung menandakan motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan rendah

B. Batasan Masalah

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya?

D. E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi serta tambahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

b. Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ramlawati (2016) dengan judul "Analisis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makassar". Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Agustiningrum, dkk (2012) dengan judul

"Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (a) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012, (b) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012, dan (c) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) dengan judul

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Guru". Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa (a) besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,571, besarnya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

adalah 0,313, dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5% sementara sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)". Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan

motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiartana (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (a) gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar -3,935, (b) motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 3,430, dan (c) gaya

kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 8,358.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1) 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT.Majalah Nurani Indonesia, Surabaya.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Oktober 2019 – Desember Tahun 2019.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian non eksperimen dengan jenis penelitian deskriptif korelasi yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh satu atau lebih variabel bebas yang sudah ada, tanpa perlakuan sengaja untuk membangkitkan gejala atau keadaan, selanjutnya rancangan penelitian ini menggunakan korelasi multivariat yaitu rancangan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas (gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) dengan satu variabel dependen (kinerja karyawan siswa) berdasarkan koefisien. Penelitian ini tidak memberikan perlakuan lagi atau memanipulasi variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif

C. 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Arikunto (2010) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Penentuan jumlah sampel tergantung jumlah subjek dalam populasi, apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau lebih tergantung setidaknya dari (Arikunto, 2006):

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.

- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui.

Jumlah minimal sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini sebesar 96 responden namun peneliti mengikuti kaidah pembulatan ke atas, sehingga sampel diambil sebanyak 100 responden

D. D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen (X) adalah sebagai variabel stimulus, *input*, dan prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Berdasarkan definisi tersebut, maka variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2).

2. Variabel dependen (Y) adalah variabel respon, *output*, kriteria, konsekuen. Istilah dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dari definisi tersebut, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan variabel, sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik (Jogiyanto, 2004). Definisi operasional sangat diperlukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan identifikasi dan pengukuran terhadap variabel penelitian. Adapun definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan ialah cara/ upaya mempengaruhi individu agar termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Variabel gaya kepemimpinan (X1) diukur menggunakan 4 indikator yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan orientasi berprestasi yang dijabarkan menjadi 12 butir pernyataan (masing-masing indikator terdiri dari 3 butir pertanyaan), yaitu (Gibson, *et al.*, 2009 dalam Pradana, 2015):

- a. Pimpinan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk.
- b. Pimpinan membimbing dengan cara memberitahukan cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu.
- c. Pimpinan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan-peraturan perusahaan.
- d. Saya merasa hubungan dengan pimpinan tergolong dekat.
- e. Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik.
- f. Pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.
- g. Pimpinan melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.

Pimpinan mencari solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan.

- i. Pimpinan bersedia melibatkan karyawan dalam diskusi sebelum mengambil keputusan.
- j. Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- k. Pimpinan mengharapkan karyawan bekerja sebaik mungkin.
- l. Pimpinan memberikan penghargaan jika karyawan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja ialah dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung. Variabel motivasi kerja (X1) diukur menggunakan 3 indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang dijabarkan menjadi 12 butir pernyataan (masing-masing indikator terdiri dari 4 butir pertanyaan), yaitu (Gibson, *et al.*, 2009 dalam Pradana, 2015):

- a. Saya berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan dimasa lalu dalam melakukan pekerjaan.
- b. Saya menyukai adanya suatu tantangan dalam pekerjaan.
- c. Saya menyukai apabila diberi tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan.
- d. Saya selalu realistis dalam menentukan tujuan.
- e. Saya membina hubungan baik dengan rekan- rekan kerja

Saya lebih memilih untuk bekerja sama dengan orang lain dibanding bekerja sendirian.

- g. Saya senang bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja saya.
- h. Saya akan memperoleh kepuasan jika orang lain senang terhadap saya.
- i. Saya menjadi semakin termotivasi apabila orang lain kagum kepada saya.
- j. Saya senang mempengaruhi orang lain untuk memperoleh jalan saya.

k. Saya bangga apabila menang dalam suatu persaingan.

l. Saya bekerja untuk memperoleh kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitar saya.

3. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 4 indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi yang dijabarkan menjadi 6 butir pernyataan sebagai berikut (Mathis dan Jackson dalam Fadillah, 2017):

- a. Saya terampil, dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Saya dapat mengerjakan beberapa pekerjaan, serta menyelesaikannya sekaligus
- c. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan
- d. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tepat waktu
- e. Saya menjalin dan menjaga komunikasi secara baik dengan pimpinan
- f. Saya selalu mendiskusikan kepada rekan kerja terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan alat pengumpulan datanya berupa kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2010). Metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis (kuesioner) kepada responden. Kuesioner tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang nantinya akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Jenis kuesioner ini adalah kuesioner tertutup. Hal tersebut berarti bahwa pertanyaan yang akan diajukan sudah dibatasi dengan jawaban yang sudah tersedia agar jawaban dari responden tidak meluas. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden.

A. G. Uji Instrumen Penelitian

Data tidak akan berguna jika tidak memiliki validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan), Oleh karena itu uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kesahihan dan kehandalan data yang diperoleh.

1) 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur itu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukur (Indriantoro dan Bambang, 2010). Untuk mengetahui validitas item

1) 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian dengan tujuan menguji tingkat stabilitas atau konsistensi suatu alat ukur. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/obyek yang sama (Sugiyono, 2010).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Indriantoro dan Bambang (2010), suatu alat ukur disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS* Versi 20. Rumus untuk mencari reliabilitas, menggunakan rumus Spearman-Brown, yaitu (Arikunto, 2010):

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh butir pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, dan usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

disajikan pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

		(%)
Laki-laki	72	72
Perempuan	28	28
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6 memperlihatkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang (72%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (28%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis

kelamin adalah laki-laki. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 sd 25 Tahun	5	5
Diatas 25 sd 30 Tahun	25	25
Diatas 30 sd 40 Tahun	56	56
Diatas 40 sd 50 Tahun	14	14
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang berusia 18 sd 25 Tahun sebanyak 5 orang (5%), responden yang berusia diatas 25 - 30 Tahun sebanyak 25 orang (25%), responden yang berusia diatas 30 - 40 Tahun sebanyak 56 orang (56%), serta responden yang berusia diatas 40 sd 50 Tahun yakni sebanyak 14 orang (14%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian berusia diatas 30 sd 40 Tahun yaitu sebanyak 56 orang (56%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya adalah berusia 30 sd 40 Tahun yang termasuk dalam kategori usia dewasa awal.

b. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel penelitian menggambarkan jawaban/ tanggapan responden mengenai variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian mengenai variabel penelitian yang telah diperoleh tersebut kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok kategori dengan menggunakan rumus interval kategori menurut Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Tinggi : $X \geq Mi + SDi$
- 2) Sedang : $Mi - SDi \leq X < Mi + SDi$
- 3) Rendah : $X < Mi - SDi$

Adapun keterangan dari rumus kategori tersebut yaitu Mi = nilai rata-rata ideal (*mean ideal*) masing-masing variabel penelitian, serta SDi adalah standar deviasi ideal dari masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan berikut.

1) Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan nilai standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel gaya kepemimpinan disajikan dalam Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	42	42
Sedang	$24 \leq X < 36$	57	57
Rendah	$X < 24$	1	1
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 42 orang (42%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (57%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan penilaian mayoritas responden tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT Majalah Nurani Indonesia termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti mayoritas responden yang bekerja di PT Majalah Nurani Indonesia memberikan penilaian bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Majalah Nurani Indonesia sudah sesuai dengan harapan dari sebagian besar karyawan.

2) Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai

standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	44	44
Sedang	$24 \leq X < 36$	56	56
Rendah	$X < 24$	0	0
Jumlah		100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 44 orang (44%), responden yang

memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 56 orang (56%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah tidak ada (0%). Hal menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai motivasi kerja yang sedang dalam melaksanakan pekerjaannya pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Hal ini berarti sebagian besar karyawan/responden yang bekerja di PT Majalah Nurani Indonesia memberikan penilaian motivasi kerja dalam kategori sedang.

3) Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki 6 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 24, nilai minimal ideal = 6, dan standar deviasinya = 3. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai

standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi
Tinggi	$X \geq 18$	44
Sedang	$12 \leq X < 18$	55
Rendah	$X < 12$	1
Jumlah		100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 44 orang (44%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 55 orang (55%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar responden yang bekerja pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti sebagian besar karyawan mempunyai kinerja sama dengan standar kinerja yang ditentukan oleh pimpinan PT Majalah Nurani Indonesia.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) berdasarkan nilai signifikansi hitungannya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dengan menggunakan *software SPSS 20 for Windows*. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan	0,071
Motivasi Kerja	0,068
Kinerja Karyawan	0,061

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam Tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* masing-masing

variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan = 0,071, motivasi kerja = 0,068, dan kinerja karyawan = 0,061 yang semuanya lebih besar dari 0,05 (*Asymp. Sig. > 0,05*), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ditujukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut bersifat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, dan sebaliknya. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan dalam Tabel 12 berikut ini. Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Signifikansi (Sig.)
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,066
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,063

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 (*Sig. > 0,05*). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah linier, yang artinya apabila masing-masing

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah atau kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu sebaliknya.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini

disajikan pada Tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,268	3,732	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,268	3,732	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 13 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF di bawah atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik, dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi (Sig)	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,198	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,327	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 14 tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

A. 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis

penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut ini akan dibahas

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Berdasarkan rangkuman analisis regresi berganda tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,763 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,533; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

C. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Berdasarkan rangkuman analisis regresi berganda tersebut, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (β) 0,386 ($p=0,001$), dan motivasi kerja (β) 0,434 ($p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,573; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

C. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai sebesar (β) 0,750 ($p=0,000$).

Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,524, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Skor rata-rata tertinggi indikator variabel gaya kepemimpinan terdapat pada indikator *direktif* (3,5).

Skor tertinggi yang terdapat pada indikator *direktif* (3,5) berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan

PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini diungkapkan oleh Robbins (2000) yang mengungkapkan gaya kepemimpinan partisipatif merupakan perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hendriawan (2014) bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kerjanya.

Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dkk (2012), dan Ramlawati (2016) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin partisipatif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT.Majalah Nurani Indonesia, maka kinerja karyawan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya juga akan semakin baik/tinggi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai sebesar (β) 0,763 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,533, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Skor rata-rata tertinggi indikator variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan berafiliasi (3,1).

Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya cenderung mempunyai kinerja tinggi yang dipengaruhi oleh kebutuhan berafiliasi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan berafiliasi tersebut dapat berupa kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu, aktivitas bersosialisasi orang lain di tempat kerja, serta adanya rasa kepuasan pada diri individu karyawan ketika aktivitas yang dilakukannya dapat membuat orang lain/karyawan lain maupun pimpinan senang.

Motivasi kerja tinggi yang didorong kebutuhan berafiliasi tersebut dicerminkan oleh aktivitas yang dilakukan oleh karyawan antara lain karyawan bekerjasama dengan rekannya untuk menyelesaikan pekerjaan,

lebih giat bekerja jika pekerjaan dikerjakan bersama rekan kerja, sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

Pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Tampi (2014) maupun Guterres dan Supartha (2016), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik/tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar (β) 0,386 ($p=0,001$), dan variabel motivasi kerja sebesar (β) 0,434 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar (ΔR^2) 0,573, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan PT.Majalah Nurani Indonesia di Surabaya, yaitu dengan melibatkan maupun mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, aspirasi karyawan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, maupun dilibatkannya karyawan dalam rapat-rapat penting dalam perusahaan dan dorongan kebutuhan berafiliasi seperti pekerjaan dilakukan bersama-sama dengan rekan kerja agar cepat diselesaikan, lebih suka melibatkan rekan kerja dalam mengatasi suatu masalah dalam bekerja, dan keinginan kuat untuk bersosialisasi dengan orang lain ditempat kerja, yang mencerminkan motivasi kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dkk (2012), Tampi (2014), Guterres dan Supartha (2016), dan Ramlawati (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan, dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Majalah Nurani Indonesia di Surabaya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S., dan Rahmanto, A.N. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.1(1): 1-5.
- [2] Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Alma, Buchari. (2008). *Kewirausahaan Untuk Umum dan Mahasiswa*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [5] Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- [6] Fadillah,Nita, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 5(1): 79-92.
- [7] George, J.M., dan Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4thed). New Jersey: Upper Saddle River.
- [8] Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- [9] Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No.3 : 429-454
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M., 2015. Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, Vol. 4 (3): 123-135.
- [13] Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, Vol. 3(2): 107-120.
- [14] Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Surabaya: UPFE.
- [15] Jogiyanto. (2004). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Surabaya: BPFE.

[16] Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

[17] Makawimbang, H. J. (2013). *Supervisi Klinis*. Bandung: CV. Alfabeta.

[18] Pradana, Mahir. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1: 24-39.

[19] Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.

[20] Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Surabaya: Cipta Media Aksara.

[21] Setiawan, F., dan Kartika D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal Bali Universitas Udayana*.

[22] Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.