



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO KARUNIA KUTISARI

Oleh:

Dr. Asmirin Noor, SE, MM⁽¹⁾
Diah Ayu Sanggarwati, ST, MM⁽²⁾
Angelina Sriwahyuni Gustardi⁽³⁾

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Jl. Wisata Menanggal 42 A, Surabaya

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan populasi seluruh karyawan Toko Karunia Surabaya dan sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur, wawancara dan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi, uji t, uji f dan uji r dengan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,513. Sedangkan kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,347, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,143, serta gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,674.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, Kemampuan, Motivasi, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam globalisasi ini bisnis di pasar tunggal akan membutuhkan posisi kompetitif yang sangat kuat dan kemenangan, terutama dalam hal kapasitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan hubungan baik antar pimpinan dan karyawan maka sangat diperlukan untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam menentukan strategi manajemen yang baik yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerjasama antar atasan dan bawahan. Tidak lupa juga dengan pentingnya kemampuan yang dimiliki karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi adalah asset yang berharga dalam perusahaan. Sehingga perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh simultan gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Karunia Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sekumpulan kegiatan organisasi yang dirancang untuk mengembangkan, menarik hingga mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Fahmi, 2016:1).

Sedangkan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengembangan, pengelolaan, penilaian dan pemberian balas jasa terhadap karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2015:152) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai ciri khas yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan agar sasaran organisasi dapat dicapai. Sama halnya menurut pengertian Busro (2018:226) yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pekerja agar secara sukrela mau melakukan berbagai tugas yang diperintahkan oleh atasan tanpa merasa tertekan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan

Kemampuan adalah sifat bawaan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, namun kemampuan bisa diasah dan dikembangkan umumnya berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental (Gibson, 2018:11).

Menurut Winardi (2017:32) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu sifat yang sudah melekat dalam diri seseorang sehingga dapat bertindak untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Motivasi

Menurut Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2017:111) mengemukakan Motivasi dalam bekerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, dan berguna bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Jika tidak ada motivasi karyawan untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah disepakati tidak bisa tercapai.

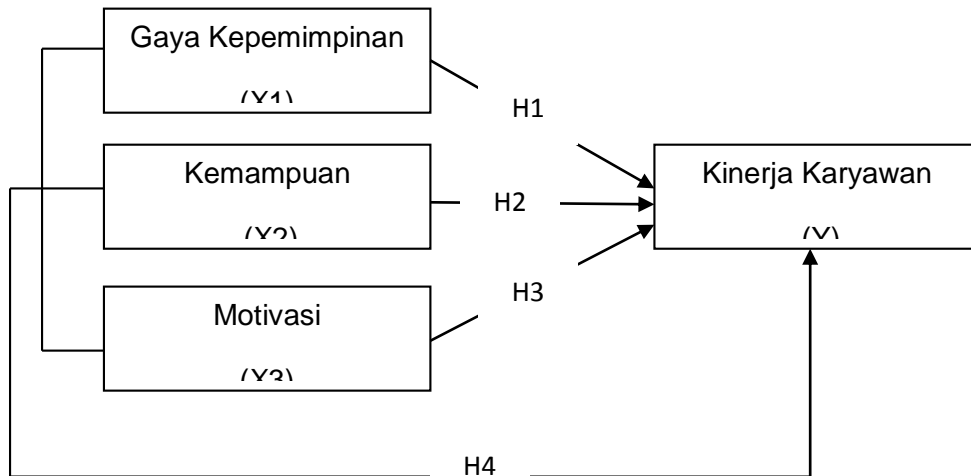
David Mc Clelland, Edy Sutrisno (2017:109) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu faktor pendorong untuk melaksanakan tindakan tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan juga sebagai faktor pendorong sikap seseorang dalam melakukan setiap aktivitas.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Lijan P Sinambela (2018:482) mengemukakan Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar hasil kerja dan kriteria yang telah ditetapkan dan disetujui bersama.

Menurut Afandi (2018:115) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seseorang untuk melaksanakan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai harapan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah peneliti, 2021

Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya.
- H2 : Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya.
- H4 : Gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:2) mengemukakan metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun menurut Sugiyono (2017:13) Metode deskriptif ialah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan satu variabel atau lebih variabel secara mandiri.

Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki objek atau subjek yang diteliti. Populasi yang digunakan sebagai penelitian adalah seluruh karyawan di Toko Karunia Surabaya yang beralamat di Jl.Kutisari selatan Surabaya berjumlah 30 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *study literatur*, wawancara dan menyebarkan kuisioner (angket) kepada responden.

Teknik Analisis Data

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

A. Uji Validitas

Ghozali (2016:52) uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan jawaban akan pertanyaan yang diinginkan peneliti. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *coefficient correlation person* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

B. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) mengemukakan reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila indikator nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali 2016).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel 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 dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
X1	= Gaya Kepemimpinan
X2	= Kemampuan
X3	= Motivasi
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan prosedur pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Perbandingan t hitung dengan t tabel
 - a. Jika t hitung \leq t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

- a. Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka H0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka H0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji f

Uji f dilakukan untuk membuktikan kebenaran dengan menguji koefisien regresi secara keseluruhan melalui uji f hitung dengan f tabel pada $\alpha = 0,05$. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji f sebagai berikut:

- 1. f hitung $>$ f tabel, maka H0 ditolak
- 2. f hitung $<$ f tabel, maka H0 diterima

3. Uji R

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui ketepatan antara nilai dugaan garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :
Kd = Koefisien detereminasi
R2 = koefesien korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.648	4.791		0.970	0.341
	Gaya kepemimpinan (X1)	0.513	0.159	0.522	3.218	0.003
	Kemampuan (X2)	0.347	0.128	0.395	2.142	0.004
	Motivasi (X3)	0.143	0.232	0.131	2.186	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,648 memberi arti apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁), kemampuan (X₂) dan motivasi (X₃) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan sebesar 4,648.
- b. Gaya kepemimpinan (X₁) memiliki koefisien positif sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,513 atau 51,3%.

c. Kemampuan (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 0,347 yang berarti bahwa variabel kemampuan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,347 atau 34,7%.

d. Motivasi (X_3) memiliki koefisien positif sebesar 0,143. Yang menandakan bahwa variabel motivasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,143 atau 14,3%.

Jadi variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) sehingga apabila gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi ditingkatkan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 2 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.648	4.791		0.970	0.341
	Gaya kepemimpinan (X_1)	0.513	0.159	0.522	3.218	0.003
	Kemampuan (X_2)	0.347	0.128	0.395	2.142	0.004
	Motivasi (X_3)	0.143	0.232	0.131	2.186	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa:

a. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $3,218 > 2,048$ dan nilai signifikansi $< 0,003$, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H1 diterima**.

b. Nilai t hitung variabel kemampuan lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,142 > 2,048$ dan nilai signifikansi $< 0,005$ dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H2 diterima**.

c. Nilai t hitung variabel motivasi lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2,186 > 2,048$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H3 diterima**.

Tabel 3 Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.259	3	14.420	4.674	.000 ^b
	Residual	80.207	26	3.085		
	Total	123.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_3), Gaya kepemimpinan (X_1), Kemampuan (X_2)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Hasil output tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 4,674. Nilai ini $> f$ tabel sebesar 2,96 dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang $< 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang menyatakan **H4 diterima.**

Tabel 4 Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	0.350	0.275	1.756	2.245

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Gaya kepemimpinan (X1), Kemampuan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $R = 0,350$ (35%) yang menjelaskan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. $Adjusted\ R\ Square = 0,275$ (27,5%) yang menjelaskan faktor-faktor kinerja dari variabel gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi. Sehingga hasil uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi secara simultan menjelaskan bahwa variabel kinerja amat terbatas, sebesar 35%, sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pekerja agar secara sukarela mau melakukan berbagai tugas yang diperintahkan oleh atasan tanpa merasa tertekan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Busro, 2018:226).

Dari ouput hasil regresi yang telah diuji sebelumnya,diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,513 yang menjelaskan terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 0,513 atau 51,3%.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 3,218 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikan 0,003 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Tuti Nurningsih (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerja dalam melaksanakan dan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental (Ilmarinen et al, 2017:10).

Dari ouput hasil regresi yang telah diuji sebelumnya,diketahui bahwa variabel kemampuan mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,347 yang menjelaskan terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, apabila kemampuan kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 0,347 atau 34,7%.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikan 0,004 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Kiky Rindi Arini (2015) yang menyatakan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Edy Sutrisno (2017:109) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, oleh sebab itu motivasi dapat diartikan juga sebagai faktor pendorong sikap seseorang dalam melakukan setiap aktivitas.

Dari output hasil regresi yang telah diuji sebelumnya, diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,143 yang menjelaskan terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan, apabila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan sebesar 0,143 atau 14,3%.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,186 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikan 0,005 yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Feri Muliadi Manalu (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu proses yang diperlihatkan berkenaan dengan tugas kerja yang diberikan. Kinerja bukanlah hasil akhir dari serangkaian proses kerja tetapi bentuk keseluruhan proses yang dimulai dari kegiatan input proses, output dan bahan outcome (Amir dalam Lestari, 2016:36).

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 4,674 lebih besar dari F tabel sebesar 2,96 dengan taraf signifikan 0,000 yang artinya gaya kepemimpinan, kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian Feri Muliadi Manalu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil diatas Kiky Rindi Arini juga menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya dengan nilai regresi 0,513 dan nilai t hitung sebesar 3,218.
2. Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya dengan nilai regresi 0,347 dan nilai t hitung sebesar 2,142.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Toko Karunia Surabaya dengan nilai regresi 0,143 dan nilai t hitung sebesar 2,186.
4. Gaya kepemimpinan, Kemampuan, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,674.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran bagi Toko Karunia Surabaya, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan di Toko Karunia Surabaya sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga diharapkan pemimpin untuk tetap mempertahankan sikap dan gaya kepemimpinan tersebut untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya atasan dapat memotivasi karyawannya, sehingga dapat bekerja lebih baik.
2. Kemampuan kerja yang dimiliki masing-masing karyawan di Toko Karunia Surabaya sudah kompeten. Sehingga bagi perusahaan diharapkan untuk membantu mengasah keterampilan dari masing-masing karyawan, misalnya dengan diadakannya pelatihan maupun seminar secara berkala, guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi manajer di Toko Karunia Surabaya diharapkan untuk selalu memperhatikan para karyawan dengan melakukan pengawasan yang rutin, tetapi juga tidak mengikat ataupun mengekang para karyawan, agar para karyawan tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andesvan, Rian. 2014. Kemampuan kerja sebagai pemediasi pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Arini, Rindi Kiky. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motiasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT.Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Jombang baru. Universitas Brawijaya.
- Bintoro, Daryanto. 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera): Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.

Fahmi , Irham . 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfabeta.

Handiwijaya, Hendra. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit usaha pengembangan dan lingkungan PT.Perkebunan Mitra Ogan Baturaja: Jurnal ekonomi dan bisnis.

Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.

Hariyanto, Puji. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi karyawan pada PT.Top and Top Apparel di Wonogiri): Universtias Muhammadiyah Surakarta.

<https://ekonomimanajemen.com/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia/>

Jatiningrum, Citra Dwi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja (Studi pada karyawan dan agen PT. Asuransi Jiwasraya Branch office Malang): Universitas Brawijaya

Kirana ,Chandra Kusuma. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Gosyen Publishing.

Kurniawan, Ahmad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organsasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja studi pada KSP Kopda Belitang.

Kristiani, Diah Ayu. 2013. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Universitas Diponegoro

Ma'sumah, Siti. 2019. Kumpulan cara analisis data beserta contoh dan judul dan hipotesis penelitian. Purwokerto: CV. Rizquna.

Mahardhika, Rangga. 2016. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis.

Manalu, Ferry Muliadi. 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Harindo (Studi kasus pada karyawan PT.Mitra Harindo).

Nurningsih, Tuti. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Razak, Abdul. 2018. *Effect of leadership style, Motivation, and work discipline on employee performance in PT.ABC Makassar*: Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta.

Rivai, V. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Rajawali pers.

- Rozalia, Nur Avni. 2015. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Salju & Rahman, Z. 2016. Pengaruh kemampuan, motivasi dan kepribadian terhadap kepuasan dan kinerja dosen di kota Palopo. Jurnal Riset Edisi II.
- Sari, Shabrina Anita. 2018. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik kota semarang. Universitas Diponegoro. Semarang
- Sedarmayanti. 2014. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, Alan Hidayat. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv.sinar agung: Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono, 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. ALFABETA
- Suhaji, Andree Wijaya. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manggala.
- Sujianto, Agus Eko, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Sulistiani, Sri Yuni. 2016. Pengaruh kemampuan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan leasing. Ciamis: Jurnal ekologi.
- Susanty, Aries. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT.PLN APD Semarang): Universitas Diponegoro.
- Thoha, M. 2013. Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Wardani, Aprina. 2017. Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah. IAIN Salatiga.
- Widodo, S.E. 2015. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Zainal, V.R. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.