

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PT. LANGGENG MAKMUR
SIDOARJO**

JURNAL SKRIPSI



Oleh :

**WAHYU ADI PRABOWO
NIM : 14210319**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PT.LANGGENG MAKMUR
SIDOARJO**

**WAHYU ADI PRABOWO
14210319**

JURUSAN MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
GRAHA MARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A
DUKUH MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR – 60234
Wprakoso586@gmail.com**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan poin penting dalam setiap perusahaan, ketika mereka mendapatkan tuntutan untuk memberikan upaya yang optimal tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang sebanding bisa menurunkan tingkat kedisiplinan kerja, sehingga berdampak pada produktifitas kerja yang kurang baik.

Penelitian ini dimaksudkan agar PT. Langgeng Makmur,tbk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap produktivitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan responden diambil seluruhnya (penelitian populasi) , yaitu sebanyak 63 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik Analisis jalur dan aplikasi software menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengujian , maka diperoleh Uji T kepemimpinan terhadap motivasi $0,000 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan) ; disiplin kerja terhadap motivasi $0,008 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan) ; kepemimpinan terhadap produktifitas kerja $0,045 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan) ; disiplin kerja terhadap produktifitas kerja $0,021 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan) ; motivasi terhadap produktifitas kerja $0,045 < 0,05$ (berpengaruh positif signifikan). Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi adalah 0,258. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi adalah 0,082. Pengaruh total kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi adalah 0,552. Pengaruh total disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi adalah 0,324

Kata kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, produktivitas kerja

ABSTRACT

Human resources are an important pawn in every company, when they are trying to deliver the optimum not balanced with comparable advantages can reduce the level of work discipline, thus impacting on the productivity of work that is less good.

This research is resistant for PT. Langgeng Makmur, tbk know the significant influence of leadership and work discipline with motivation as intervening variable to work productivity. Research using quantitative approach and respondents taken the language (population research), that is as many as 63 respondents. The test equipment used is path analysis techniques and software applications using SPSS 23.0.

Based on the test results, then developed T-test leadership on motivation $0,000 < 0,05$ (significant significant); work discipline on motivation $0,008 > 0,05$ (significant significant); leadership to work productivity $0,045 > 0,05$ (significant significant); work discipline on work productivity $0,021 > 0,05$ (significant significant); motivation to work productivity $0,045 < 0,05$ (significant significant). The indirect effect of leadership on work

productivity through motivation is 0.258. The indirect effect of work discipline on work productivity through motivation is 0.082. The total effect of leadership on work productivity according to motivation is 0,552. The total effect of work discipline on work productivity through motivation is 0.324.

Keywords: leadership, work discipline, motivation, work productivity

Latar Belakang

Dalam era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di wilayah Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kualitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standart personalia perusahaan. Standart ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan bekemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu penyedia sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari segi manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rikza, 2013;7). Proses ini terdapat dalam fungsi / bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun karyawan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis yang disebut sumber daya manusia. Isilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia.

Stogdill dalam Erni Aprillia (2015;34) menyimpulkan bahwa banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Sedangkan Sarros dan Butchatsky menyimpulkan "leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good". Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Sedangkan menurut Anderson, "leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve high performance". Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi. Antara lain: Pertama: kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (followers). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Kedua: seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. (Widiana, 2016;101) .

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenali dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut: Anwar prabu Mangkunegara (2013; 129) dalam bukunya Mulyadi (2016; 49) antara lain:

- 1) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Agama mengajarkan dan menganjurkan produktivitas yang tinggi untuk meraih keberuntungan dunia dan akhirat. Produktivitas dibangun diatas 9 (sembilan) prinsip secara integratif yaitu : niat (motivasi) yang benar, kejujuran, amanah, menepati janji, disiplin, taat aturan, memiliki etos kerja yang tinggi, visioner dan sabar. Manusia yang produktif dalam pandangan agama adalah manusia yang memiliki niat seperti tersebut diatas. Dengan menggunakan filosofi produktivitas yang sangat mudah diucapkan, dan dikembangkan menjadi perilaku keseharian. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari hari ini, adalah juga suatu pandangan yang memberi semangat pada produktivitas. (Widianingrum, 2016;145)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian menurut menurut Sugiyono (2014:2) adalah: “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Menurut Esti (2013) Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir). Cara pandang postpositivist atau biasa juga disebut positivisme, merupakan cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan/realitas sosial dan realitas fisik adalah independent atau terpisah bebas atau berada di luar diri peneliti. Oleh karena itu siapa saja yang akan meneliti realitas tersebut, dapat mengamati atau mengukurnya, dan apabila pengamatan/pengukurannya tidak bisa maka hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikategorikan sebagai pengetahuan ilmiah (scientific knowledge).

Batasan Penelitian

Dikarenakan luasnya permasalahan yang mungkin timbul dalam penelitian, maka diperlukan pembahasan masalah agar dapat terarah secara sistematis / berurutan dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti. Adapun batasan tersebut meliputi:

- a. Penelitian hanya dibatasi pada karyawan level Staff di 7 (tujuh) divisi/departemen PT. Langgeng Makmur Sidoarjo yang terdiri dari Packing ,Engineering, Produksi dan Warehouse dengan sampel keseluruhan sebesar 63 responden.
- b. Penelitian hanya dibatasi pada Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap produktifitas kerja PT. Langgeng makmur, tbk

Asumsi Penelitian

Guna melengkapi dari hasil penelitian ini, maka asumsi yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah karyawan tidak pernah berubah selama penelitian.
- b. Penelitian dilakukan pada PT.Langgeng Makmur tbk sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh peneliti.

Untuk analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur. Analisa jalur ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : Kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) yang berdampak pada variabel terikat produktivitas kerja (Y). Persamaan analisa jalur sebagai berikut :

$$Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$$
$$Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + Z + e_2$$

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil pengujian validitas

Variabel	Item	Koef. Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan	Q1	0,536	Valid
	Q2	0,599	Valid
	Q3	0,515	Valid
	Q4	0,638	Valid
	Q5	0,712	Valid
	Q6	0,472	Valid
Disiplin Kerja	Q7	0,478	Valid
	Q8	0,625	Valid
	Q9	0,594	Valid
	Q10	0,578	Valid
	Q11	0,635	Valid
	Q12	0,594	Valid
Motivasi	Q13	0,587	Valid
	Q14	0,456	Valid
	Q15	0,717	Valid
	Q16	0,621	Valid
	Q17	0,606	Valid
	Q18	0,596	Valid
Produktivitas	Q19	0,619	Valid
	Q20	0,486	Valid
	Q21	0,708	Valid
	Q22	0,673	Valid
	Q23	0,625	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai r table sebesar 0.248. Dengan demikian butir-butir pertanyaan di variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

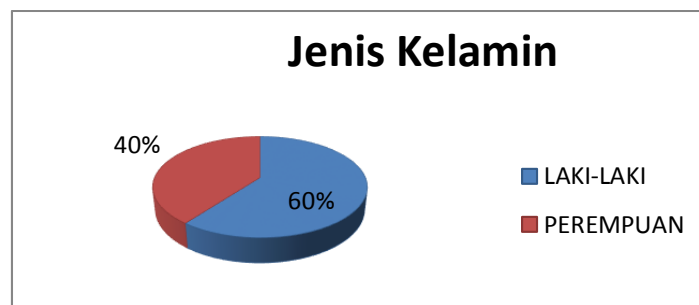
Tabel 2
Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Cut Off	Keterangan
Kepemimpinan	0,605	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,615	0,600	Reliabel
Motivasi	0,635	0,600	Reliabel
Produktivitas	0,605	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai semua variabel mempunyai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0.6, sehingga variabel tersebut dinyatakan handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Identitas Responden

Berikut merupakan Karakteristik PT Langgeng Makmur, tbk. yang terdaftar Berdasarkan Jenis Kelamin:



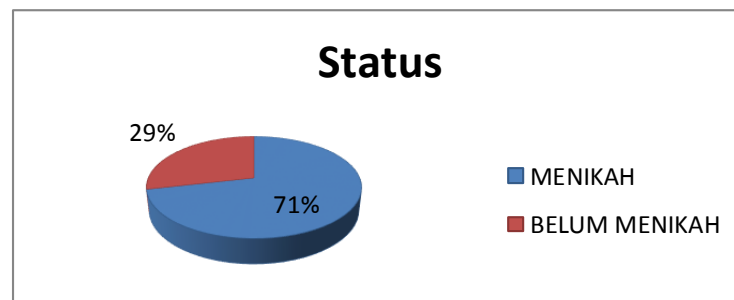
Gambar 1 Diagram persentase jenis kelamin

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase sebesar 60%, kemudian responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki prosentase sebesar 40%



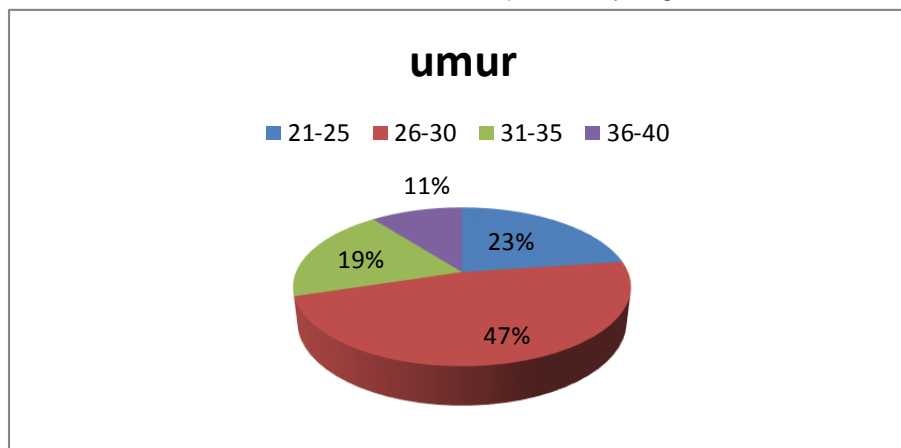
Gambar 2 Diagram persentase pendidikan terakhir

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMK dengan prosentase sebesar 54%, kemudian responden yang berpendidikan SMA memiliki prosentase sebesar 46%.



Gambar 3 Diagram persentase status pernikahan

Berdasarkan gambar di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah menikah dengan prosentase sebesar 71%, kemudian responden yang belum



Gambar 4 Diagram persentase umur

Berdasarkan gambar 4.4 responden paling muda berusia 21 tahun dan paling tua berumur 40 tahun. Sebagian besar responden dalam penelitian berumur 26-30 tahun mencapai 47%.

Tabel 3 Persepsi Responden pada variabel kepemimpinan

Item	Persepsi	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
Q1	Frek.	0	0	1	35	27	4,41
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	55,6%	42,9%	
Q2	Frek.	0	0	2	37	24	4,35
	Persentase	0,0%	0,0%	3,2%	58,7%	38,1%	
Q3	Frek.	0	0	0	37	26	4,41
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	58,7%	41,3%	
Q4	Frek.	0	0	0	35	28	4,44
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	44,4%	
Q5	Frek.	0	0	1	34	28	4,43
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	54,0%	44,4%	
Q6	Frek.	0	0	0	38	25	4,40
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	60,3%	39,7%	

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 63 responden, 55.6% menyatakan setuju bahwa Pengaturan jadwal kerja saya diatur dengan baik oleh pimpinan. Dan 42.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengaturan jadwal kerja saya diatur dengan baik oleh pimpinan. Rata-rata bernilai 4.41 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pengaturan jadwal kerja saya diatur dengan baik oleh pimpinan.

Kemudian dari 63 responden, 58.7% menyatakan setuju bahwa Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh. Dan 38.1% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh. Rata-rata bernilai 4.35 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh.

Selanjutnya dari 63 responden, 58.7% menyatakan setuju bahwa Pemimpin mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja. Dan 41.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja. Rata-rata bernilai 4.41 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin mampu menyediakan keperluan yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja.

Berikutnya dari 63 responden, 55.6% menyatakan setuju bahwa Pemimpin selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dan 44.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin selalu mengingatkan

akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Rata-rata bernilai 4.44 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin selalu mengingatkan akan pentingnya pencapaian kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Kemudian dari 63 responden, 54.0% menyatakan setuju bahwa Pemimpin percaya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dan 44.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin percaya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Rata-rata bernilai 4.43 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin percaya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Selanjutnya dari 63 responden, 60.3% menyatakan setuju bahwa Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai. Dan 39.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai. Rata-rata bernilai 4.40 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin saya bersikap ramah terhadap para pegawai.

Tabel 4 Persepsi Responden pada variabel disiplin kerja

Item	Persepsi	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
Q7	Frek.	0	0	0	36	27	4,43
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	
Q8	Frek.	0	0	1	35	27	4,41
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	55,6%	42,9%	
Q9	Frek.	0	0	2	38	23	4,33
	Persentase	0,0%	0,0%	3,2%	60,3%	36,5%	
Q10	Frek.	0	0	2	27	34	4,51
	Persentase	0,0%	0,0%	3,2%	42,9%	54,0%	
Q11	Frek.	0	0	1	37	25	4,38
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	58,7%	39,7%	
Q12	Frek.	0	0	1	29	33	4,51
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	46,0%	52,4%	

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 63 responden, 57.1% menyatakan setuju bahwa Karyawan harus mematuhi segala tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan. Dan 42.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan harus mematuhi segala tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan. Rata-rata bernilai 4.43 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Karyawan harus mematuhi segala tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan

Kemudian dari 63 responden, 55.6% menyatakan setuju bahwa Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Dan 42.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Rata-rata bernilai 4.41 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja.

Selanjutnya dari 63 responden, 60.3% menyatakan setuju bahwa Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah prioritas utama. Dan 36.5% responden menyatakan sangat setuju bahwa Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah prioritas utama. Rata-rata bernilai 4.33 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah prioritas utama.

Berikutnya dari 63 responden, 54.0% menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan memahami setiap tata tertib yang ada di perusahaan. Dan 42.9% responden menyatakan setuju bahwa Karyawan memahami setiap tata tertib yang ada di perusahaan. Rata-rata bernilai 4.51 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa Karyawan memahami setiap tata tertib yang ada di perusahaan.

Kemudian dari 63 responden, 58.7% menyatakan setuju bahwa mereka yakin peraturan dibuat untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Dan 39.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka yakin peraturan dibuat untuk kepentingan

perusahaan dan karyawan. Rata-rata bernilai 4.38 yang artinya responden menjawab setuju bahwa mereka yakin peraturan dibuat untuk kepentingan perusahaan dan karyawan

Selanjutnya dari 63 responden, 52.4% menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan akan memberikan sanksi jika karyawan melanggar tata tertib perusahaan. Dan 46.0% responden menyatakan setuju bahwa Perusahaan akan memberikan sanksi jika karyawan melanggar tata tertib perusahaan. Rata-rata bernilai 4.51 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa Perusahaan akan memberikan sanksi jika karyawan melanggar tata tertib perusahaan.

Tabel 5 Persepsi Responden pada variabel Motivasi

Item	Persepsi	STS	TS	RR	S	SS	Rata-Rata
Q13	Frek.	0	0	1	40	22	4,33
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	63,5%	34,9%	
Q14	Frek.	0	0	1	31	31	4,48
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	49,2%	49,2%	
Q15	Frek.	0	0	0	39	24	4,38
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	61,9%	38,1%	
Q15	Frek.	0	0	0	28	35	4,56
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	55,6%	
Q17	Frek.	0	0	1	36	26	4,40
	Persentase	0,0%	0,0%	1,6%	57,1%	41,3%	
Q18	Frek.	0	0	0	29	34	4,54
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	46,0%	54,0%	

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 63 responden, 63.5% menyatakan setuju bahwa Gaji yang diberikan telah sesuai dengan UMR. Dan 34.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa Gaji yang diberikan telah sesuai dengan UMR. Rata-rata bernilai 4.33 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Gaji yang diberikan telah sesuai dengan UMR

Kemudian dari 63 responden, 49.2% menyatakan setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus tiap akhir tahun bagi karyawan. Dan juga sebesar 49.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus tiap akhir tahun bagi karyawan. Rata-rata bernilai 4.48 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Perusahaan memberikan bonus tiap akhir tahun bagi karyawan.

Selanjutnya dari 63 responden, 61.9% menyatakan setuju bahwa Pemimpin perusahaan memberlakukan karyawan secara adil tanpa melihat latar belakang. Dan 38.1% responden menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin perusahaan memberlakukan karyawan secara adil tanpa melihat latar belakang. Rata-rata bernilai 4.38 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Pemimpin perusahaan memberlakukan karyawan secara adil tanpa melihat latar belakang.

Berikutnya dari 63 responden, 55.6% menyatakan sangat setuju bahwa Adanya tunjangan selain gaji membuat karyawan termotivasi bekerja lebih giat. Dan 44.4% responden menyatakan setuju bahwa Adanya tunjangan selain gaji membuat karyawan termotivasi bekerja lebih giat. Rata-rata bernilai 4.56 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa Adanya tunjangan selain gaji membuat karyawan termotivasi bekerja lebih giat.

Kemudian dari 63 responden, 57.1% menyatakan setuju bahwa Kemajuan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan 41.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa Kemajuan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Rata-rata bernilai 4.40 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Kemajuan perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya dari 63 responden, 54.0% menyatakan sangat setuju bahwa Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan semangat dalam bekerja. Dan 46.0% responden

menyatakan setuju bahwa *lingkungan* kerja yang nyaman membuat karyawan semangat dalam bekerja. Rata-rata bernilai 4.54 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Tabel 6 Persepsi Responden pada variabel Produktivitas

Item	Persepsi	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata
Q19	Frek.	0	0	0	40	23	4,37
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	63,5%	36,5%	
Q20	Frek.	0	0	0	36	27	4,43
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	
Q21	Frek.	0	0	0	31	32	4,51
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	49,2%	50,8%	
Q22	Frek.	0	0	0	29	34	4,54
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	46,0%	54,0%	
Q23	Frek.	0	0	0	28	35	4,56
	Persentase	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	55,6%	

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari 63 responden, 63.5% menyatakan setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Dan 36.5% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Rata-rata bernilai 4.37 yang artinya responden menjawab setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan

Kemudian dari 63 responden, 57.1% menyatakan setuju bahwa Kemampuan karyawan mempengaruhi omset pendapatan perusahaan. Dan 42.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa Kemampuan karyawan mempengaruhi omset pendapatan perusahaan. Rata-rata bernilai 4.43 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Kemampuan karyawan mempengaruhi omset pendapatan perusahaan.

Selanjutnya dari 63 responden, 50.8% menyatakan sangat setuju bahwa Perusahaan memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Dan 42.9% responden menyatakan setuju bahwa Perusahaan memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Rata-rata bernilai 4.51 yang artinya responden menjawab setuju bahwa Perusahaan memberikan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya.

Berikutnya dari 63 responden, 54.0% menyatakan sangat setuju bahwa Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani. Dan 46.0% responden menyatakan setuju bahwa Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani. Rata-rata bernilai 4.54 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.

Kemudian dari 63 responden, 55.6% menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saudara stress dalam bekerja. Dan 44.4% responden menyatakan setuju bahwa Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saudara stress dalam bekerja. Rata-rata bernilai 4.56 yang artinya responden menjawab sangat setuju bahwa Pekerjaan yang terlalu banyak membuat saudara stress dalam bekerja.

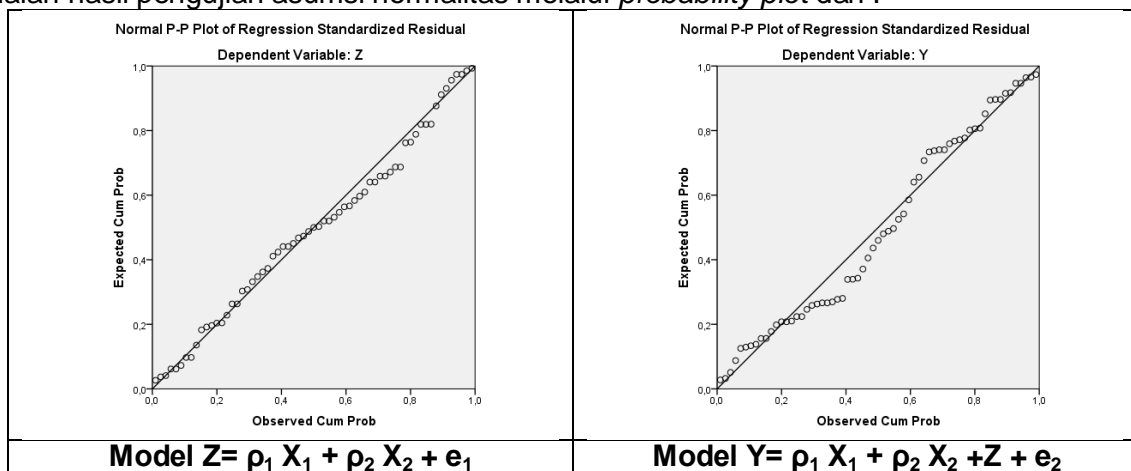
Hasil Penelitian

Sebelum melakukan *analisis path* dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deteksi awal atas penyimpangan asumsi ekonometri pada hasil analisis terhadap tiga asumsi ekonometri yaitu :

Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan oleh model analisis path berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui *probability plot*.

Residual dinyatakan normal apabila plot pada gambar mendekati garis diagonal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui *probability plot* dan :

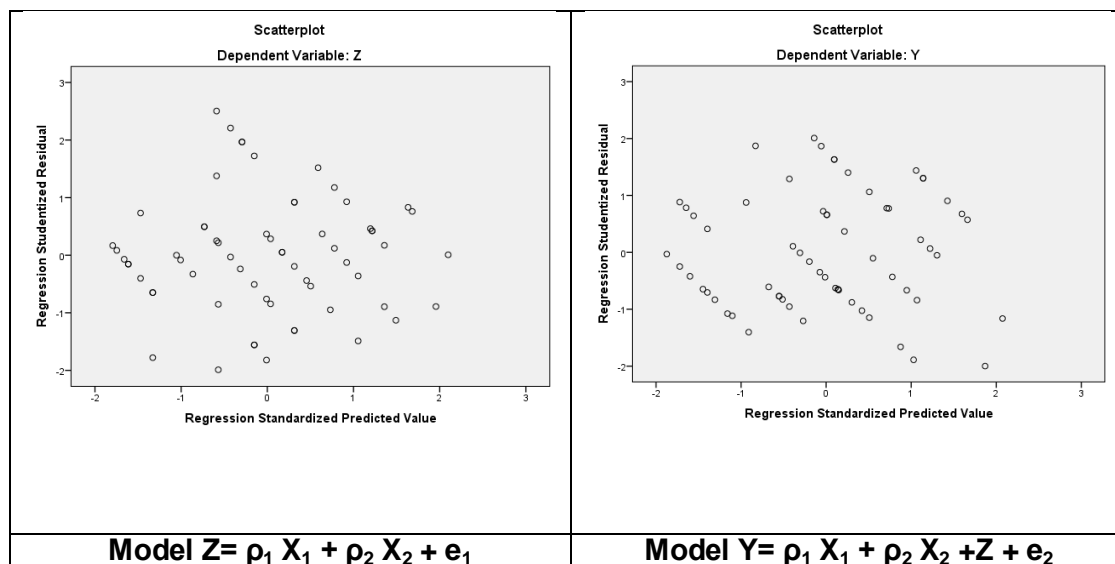


Gambar 5 Probability Plot

Berdasarkan *probability plot* pada kedua model dapat diketahui bahwa plot-plot residual menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini berarti residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

Asumsi Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian asumsi heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *Scatter Plot*. Kriteria pengujian menyatakan titik-titik residual menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) maka dinyatakan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas :



Gambar 6 Scatter Plot

Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual yang dihasilkan oleh kedua model menyebar secara acak. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Asumsi Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Pada analisis regresi linier tidak diperbolehkan adanya

hubungan antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen.

Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Adapun ringkasan hasil pengujian multikolinieritas sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7
Uji hasil multikolinier

Variabel	VIF
Kepemimpinan (X_1)	3,652
Disiplin Kerja (X_2)	1,837
Motivasi (Z)	4,015

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel independent menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Analisis path dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (Z) secara langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y). Serta pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui variabel intervening yang dalam hal ini adalah Motivasi (Z).

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel eksogen dalam menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis Path dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi Total (R_m^2). Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel berikut:

Tabel 8
Goodness of fit Model

Model	R^2
$Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$	0.751
$Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + Z + e_2$	0.665
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_Z^2) * (1 - R_Y^2))$	
$R_m^2 = 1 - ((1 - 0.751) * (1 - 0.665)) = 0.917$	

R-square pada model Z bernilai 0.751 atau 75.1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Motivasi (Z) mampu dijelaskan oleh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 75.1%, atau dengan kata lain kontribusi Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) sebesar 75.1%, sedangkan sisanya sebesar 24.9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square model Y bernilai 0.665 atau 66.5%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Produktivitas Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (Z) sebesar 66.5%, atau dengan kata lain kontribusi Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 66.5%, sedangkan sisanya sebesar 33.5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total (R_m^2) bernilai 0.917 atau 91.7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman Produktivitas Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 91.7%, atau dengan kata lain kontribusi Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Dan Motivasi (Z) secara keseluruhan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

sebesar 91.7%, sedangkan sisanya sebesar 8.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Signifikansi

Pengujian signifikansi digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < *level of significant* (α) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut.

Tabel 9
Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Koef.	T-statistics	Prob.
Kepemimpinan (X_1)	Motivasi (Z)	0.709	8.605	0.000
Disiplin Kerja (X_2)	Motivasi (Z)	0.224	2.725	0.008
Kepemimpinan (X_1)	Produktivitas Kerja (Y)	0.294	2.045	0.045
Disiplin Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	0.242	2.371	0.021
Motivasi (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	0.364	2.410	0.019

Hipotesis 1, Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 8.605 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < α (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Kepemimpinan (X_1), terhadap Motivasi (Z). Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

Hipotesis 2, pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.725 dengan probabilitas sebesar 0.008. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < α (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z). Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

Hipotesis 3, pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.045 dengan probabilitas sebesar 0.045. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < α (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi.

Hipotesis 4, pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.371 dengan probabilitas sebesar 0.021. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < α (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 4 terpenuhi.

Hipotesis 5, pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.410 dengan probabilitas sebesar 0.019. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < α (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 5 terpenuhi.

Selanjutnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Motivasi (Z) dapat diketahui melalui uji sobel berikut ini:

Tabel 10
Uji Sobel

Eksogen	Endogen	Mediasi	Estimate (Direct)	S.E. (Direct)	Estimate (Indirect)	Sobel Test
X1	Z		0,709	0,084		
X2	Z		0,224	0,081		
X1	Y	Z	0,294	0,149	0,258	0,113
X2	Y	Z	0,242	0,102	0,082	0,045
Z	Y		0,364	0,154		

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *sobel test* lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung (*indirect*) hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel produktifitas kerja melalui variabel *intervening* (motivasi kerja).

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Pengukuran

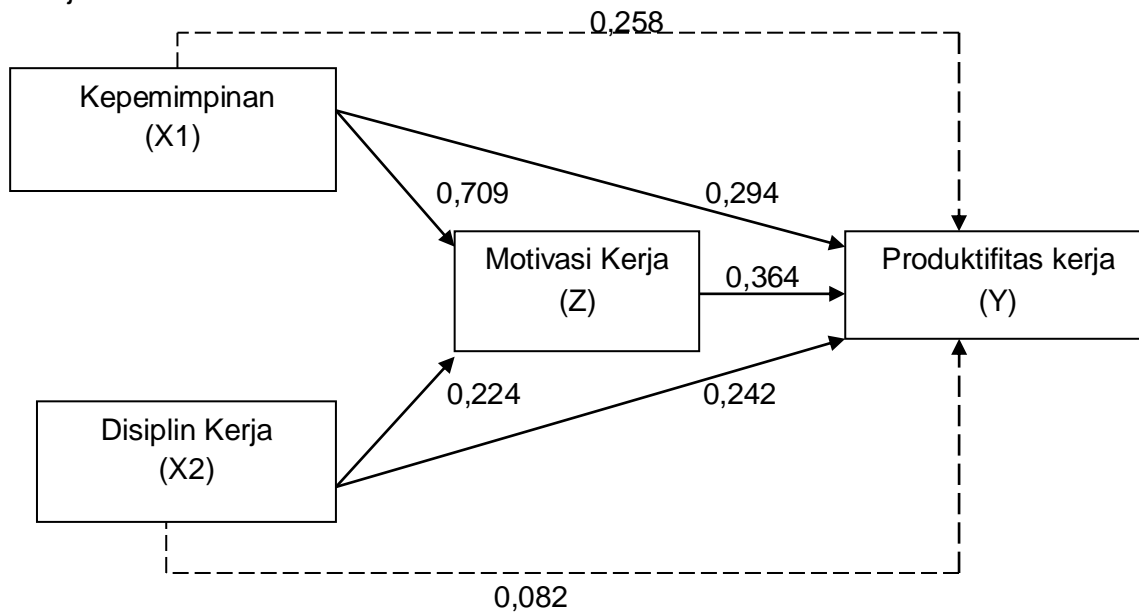
Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengubah model diagram menjadi model pengukuran berbasis data empirik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun secara tidak langsung.

Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Model 1 : $z = 0.709 X_1 + 0.224 X_2 + 0,249$

Model 2 : $Y = 0.294 X_1 + 0.242 X_2 + 0.364 Z + 0,335$

Adapun pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.



Gambar 4.8
Hasil Uji Pengaruh Antar Jalur

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa

1. Koefisien pengaruh langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0.709 atau 70,9% sedangkan sisanya 29,1% di pengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan (X_1) maka cenderung dapat meningkatkan Motivasi (Z).
2. Koefisien pengaruh langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0.224 atau 22,4% sedangkan sisanya 77,6% di pengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Dengan demikian semakin meningkat Disiplin Kerja (X_2) maka cenderung dapat meningkatkan Motivasi (Z).
3. Koefisien pengaruh langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0.294 atau 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan (X_1) maka cenderung dapat meningkatkan Produktivitas (Y).
4. Koefisien pengaruh langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0.242 atau 24,2%, sedangkan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian semakin meningkat Disiplin Kerja (X_2) maka cenderung dapat meningkatkan Produktivitas (Y).
5. Koefisien pengaruh langsung Motivasi (Z) terhadap Produktivitas (Y) sebesar 0.364 dan pengaruh langsung dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y). Dengan demikian semakin meningkat Motivasi (Z) maka cenderung dapat meningkatkan Produktivitas (Y).
6. Koefisien pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar 0.258 dan pengaruh Koefisien langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,294 serta pengaruh total sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,258 < 0,294$). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening terhadap produktifitas kerja.
7. Koefisien pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y) melalui Motivasi (Z) sebesar 0.082 dan pengaruh langsung 0,242 serta pengaruh total 0,324. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,082 < 0,242$). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh sebagai variabel intervening terhadap produktifitas kerja.

Daftar Pustaka

- Adhinar, Rikza, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Cipta Pusaka.
- Aprilia, Emi, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina San Prima*, STIE Mahardhika. Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rhineka cipta.
- As'at, Muhammad, 2016, *Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Hotel Utami Sidoarjo*, STIE Mahardhika, Surabaya.
- Cahyo, Dwi, Oki, 2015, Jurnal penelitian "*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*", Universitas ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH, JAKARTA, 2015.
- Danuarta, Adad, 2014, *Motivasi Kerja*. Semarang, PT. Sinar Cahaya.
- Esti, 2013, Metode Penelitian http://eprints.undip.ac.id/40681/3/BAB_III_Esti.pdf (diakses tgl 14 Mei 2017).
- Halimah, 2014, *Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Mitra Saruta Indonesia*, UIN Sunan Ampel, Surabaya .
<http://jurnalindustri.petra.ac.id>ind>viewfile> diakses pada tanggal 14 Mei 2017
- Irham, Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Edisi pertama, Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Lenggowo, Awang, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening di PT. MENSA BINA SUKSES cabang SURABAYA*, STIE Mahardhika. Surabaya.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media Bojongkulur: Bogor.
- Nugroho, Adi Cahyo, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Nuraini, T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti, Dyah Ratih, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu Yuri, *Motivasi Kerja* <https://www.academia.edu/13928281/> (Diakses tgl 12 Mei 2017 19:57).
- Setiawan, Deni. 2015. *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Petikemas Surabaya*, Universitas Bhayangkara; Surabaya.
- Sijabat, Inovia Akhsa, 2014. "*Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Bismaniaga Lestari Medan*", Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono, 2014, *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2015, *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiana, Muslichah, Erma, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Bhayangkara: Surabaya.
- Widianingrum, Enny, 2016,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Bhayangkara: Surabaya.
- Widiansih, Nining, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Hotel Guntur Bandung*, Universitas Bandung Raya, Bandung.