

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT.RAMA EMERALD MULTI SUKSES GRESIK**

JURNAL SKRIPSI



Oleh :

NOVITA PUTRI PERMATASARI

NIM. 16210871

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

SURABAYA

2020

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan mulai Agustus 2020 sampai November di PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening. Analisis yang digunakan adalah kuantitatif, sedangkan untuk mengetahui mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menggunakan Analisis Jalur, serta untuk menguji kevalidan data menggunakan uji validitas reliabilitas dengan alat bantu SPSS versi 13.0. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

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

ABSTRACT

Human resource management is a management field that specifically studies the relationship and role of humans in organizations. This is because human resource management regulates the workforce within the organization, so that organizational goals and employee job satisfaction are realized.

This research was conducted for 4 months from August 2020 to November at PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik with a sample size of 40 people. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style (X_1) and work discipline (X_2) on employee performance (Y) through work motivation (Z) as an intervening variable. The analysis used is quantitative, while to determine which influence on employee performance uses Path Analysis, and to test the validity of the data using the validity and reliability test with the SPSS version 13.0 tool. This means that leadership style has a significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation.

I. PENDAHULUAN

PT. Rama Emerald Multi Sukses (PT.REMS) merupakan perusahaan berkembang, didirikan di daerah Driyorejo Gresik dengan tujuan mulia bagi pelayanan kesehatan masyarakat luas melalui produk-produk obat yang bermutu tinggi dengan harga yang ekonomis dan terjangkau dengan misi menjadi perusahaan farmasi Nasional terpercaya yang produk-produknya berkualitas harga ekonomis dan terjangkau serta menjadi rekanan bisnis farmasi yang terkemuka dan diperhitungkan baik skala nasional maupun internasional.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources) maupun sumber daya manusia (resources human). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu bangsa. Menurut Manullang dalam Tangkuman dkk (2015:886) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua pekerja. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia meliputi : kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Daft Richard. L (2014)Kepemimpinan (*leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan diseluruh organisasi, dan menyuntikkan semangat untuk memperlihatkan kinerja tertinggi kepada karyawan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Marsel Mario, dkk (2019:208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai.

3. motivasi kerja

Menurut Fahmi Irham (2016:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Chung & Meggison dalam Fahmi Irham (2016:100) menyatakan bahwa “ *Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort on exerts in pursuing a goal ... it's closely performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

4. kinerja karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* sebagai *output* seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pendapat lain dikemukakan oleh Desseler dalam Widyawati Titis (2016:3) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para

pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran, konservasi.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya, data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Data dianalisis dengan *Path Analyses* (Analisis Jalur) untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. Rama Emerald Multi Sukses yang berjumlah 115. Menurut Sugiyono (2015:74) Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* berbunyi: ukuran sample untuk penelitian dengan jumlah anggota sample minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Variabel penelitian yang digunakan ini ada 4 (eksogen 2, endogen 1, intervening 1), maka jumlah anggota sampel minimal = $10 \times 4 = 40$.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain: (1) uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2) dan analisis jalur (2) Pengujian hipotesis meliputi uji T dan uji Sobel.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data kemudian dilakukan analisa data maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan dari Gaya Kepemimpinan kerja sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju pimpinan memberikan perintah selalu disertai arahan atau bimbingan kepada karyawan sehingga didalam perusahaan antara karyawan dan pimpinan saling peduli satu sama lain dalam bersosialisasi dilingkungan kerja menciptakan rasa aman dan nyaman. Pemimpin PT.Rama Emerald Multi Sukses Gresik selalu melakukan briefing pagi, dengan briefing pagi itu pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan yaitu melalui pendekatan secara pribadi atau kelompok sehingga karyawan kalau ada kesulitan bisa berkomunikasi dengan pimpinan, sehingga memudahkan komunikasi antara bawahan dan pimpinan maka menambah kinerja karyawannya itu semakin meningkat. Menurut Teori (Fahmi Irham 2016:139) seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di Mega Mall, Manado" variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Ini berarti Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)" terbukti atau diterima.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikan dari disiplin kerja sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan karyawan sehingga suatu

saat penghargaan akan di berikan untuk karyawan oleh perusahaan yang mempunyai disiplin kerja yang baik hal seperti itu akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Pimpinan PT.Rama Emerald Multi Sukses Gresik selalu melakukan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bagi perusahaan sehingga bisa mendorong motivasi karyawan untuk membangkitkan rasa percaya diri dan tanggung jawab serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Teori Supomo dan Nurhayati dalam Burhannudin, dkk (2019) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akrob (2019) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta” disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pengaruh terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%. Diketahui dari tabel 4.26 nilai signifikan dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju untuk Setiap keputusan yang diambil atasan selalu mempertimbangkan masukan dari bawahannya sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas sesuai harapan perusahaan. Pemimpin PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik turun lapangan langsung guna untuk mengecek kondisi lapangan seperti apa dan memantau jalannya pekerjaan yang ada di lapangan tersebut. Kalau ada kendala apa pun harus membuat keputusan yang bijak dan melindungi bawahannya untuk mengontrol apakah pekerjaannya benar atau salah dan pimpinan wajib mengingatkannya dan menegur sehingga pimpinan juga bisa mengambil

keputusan dalam mempertimbangkan masukan bawahannya, maka dengan adanya seperti ini karyawan akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Teori S. P. Siagian dalam Fahmi Irham (2016:126) kepemimpinan bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang. Dalam hal ini kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Lumbasi W George, dkk (2016) berjudul "*The Effect Of Participative Leadership Style On The Performance Of COYA Senior Managers In Kenya*" berbunyi seorang pemimpin gaya kapal adalah kunci dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%. Diketahui dari tabel 4.26 nilai signifikan dari Disiplin Kerja sebesar 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% maka keputusannya adalah tolak H_0 dan tolak H_1 . Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju kedisiplinan kerja karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas sesuai harapan perusahaan. Pemimpin PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik mempunyai hubungan baik dengan bawahannya sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing. Menurut Teori Hasibuan dalam Burhannudin, dkk (2019) tujuan dan kemampuan merupakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar kinerja karyawan dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, (2016:155) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat bisa diterima kebenarannya.

5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%. Diketahui nilai signifikan dari Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju bahwa karyawan memiliki aktualisasi diri akan mendorongnya untuk menentukan jati dirinya menjadi karyawan yang memilih tujuan hidup sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan. Pada PT.Rama Emerald Multi Sukses Gresik pimpinan memberikan contoh teladan bagi bawahannya untuk mendorong karyawan menemukan jati dirinya memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang di kerjakannya dan dilakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri atau berkelompok serta terciptanya kenyamanan kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Teori Maslow dalam Tampi Johannes Bryan (2014:10) motivasi yang mendorong untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencukup pertumbuhan tercapainya potensi dan pemenuhan kebutuhan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)" bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil pengujian Uji Sobel diperoleh nilai $Z_{hitung} = 2,627$ dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5%), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel tersebut signifikan. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Total besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,45%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju karena

pimpinan memberikan perintah selalu disertai arahan atau bimbingan kepada karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan. Pada PT.Rama Emerald Multi Sukses Gresik pimpinan melakukan pengarahan untuk karyawan sehingga karyawan mengerti untuk arahan dan tugas pekerjaannya setiap harinya agar bisa menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan, serta karyawan itu harus memiliki motivasi tersendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Teori S. P. Siagian dalam Fahmi Irham (2016:126) kepemimpinan bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang. Dalam hal ini kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada karyawan. Menurut Teori Maslow dalam Tampi Johannes Bryan (2014:10) motivasi yang mendorong untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencukup pertumbuhan tercapainya potensi dan pemenuhan kebutuhan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh shinta (2018) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja" menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening.

Hasil pengujian Uji Sobel diperoleh nilai $Z_{hitung} = 2,49$ dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5%), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel tersebut signifikan. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Total besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,83%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dengan baik dan teliti dari yang ditentukan sesuai kinerja karyawan. Pada PT.Rama Emerald Multi Sukses Gresik untuk

mengetahui tentang disiplin kerja karyawan dilihat dari peraturan-peraturan yang berada di PT. Rama Emerald Multi Sukses dalam melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukumnya lebih ketat. Dengan ini disiplin kerja membuat motivasi karyawan semakin meningkat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Teori Mangkunegara dalam Burhannudin, dkk (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis didalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan. Dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh shinta (2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja” menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPLAN

Dari rumusan masalah yang dilanjutkan dengan tujuan penelitian kemudian dilakukan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik.

B. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Buat perusahaan PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik diharapkan meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan agar mampu meningkatkan disiplin kerja sehingga diharapkan pula untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Rama Emerald Multi Sukses Gresik. Misalnya . Pemimpin PT. Rama Emerald Multi Sukses Gresik turun lapangan langsung guna untuk mengecek kondisi lapangan seperti apa dan memantau jalannya pekerjaan yang ada di lapangan tersebut. Kalau ada kendala apa pun harus membuat keputusan yang bijak dan melindungi bawahannya untuk mengontrol apakah pekerjaannya benar atau salah pimpinan wajib mengingatkannya dan menegur. pimpinan juga bisa mengambil keputusan dalam mempertimbangkan masukan bawahannya sehingga karyawan terpacu untuk termotivasi dan perstasinya didapatkan yang lebih baik.
2. Buat peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topik yang sama dengan penelitian ini, diharapkan menambah atau mengganti variabel eksogen, endogen atau intervening agar

diperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian ini sehingga menambah masukan-masukan yang baru bagi PT Rama Emerald Multi Sukses Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.
- Amalia Dzikrillah, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 36, No.1. Juli 2016. Hal: 137-146.
- Amalia Syarah, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10, No. 2. Desember 2016. Hal:119-127
- Arifa nur sinta, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja, *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 7, No 1 2018 (371-389).
- Ayer Eliezer Johannes, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*. ISSN 1907-4298. Volume 12, No. 3A. 2016. Hal : 27-46.
- Burhannudin, dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 8, No. 2 Juni 2019. Hal: 191-206.
- Daft Richard. L. 2016. *Era Baru Manajemen (New Era Of Management)*. cengage learning : Jakarta Selatan.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Diandra : Bandung.
- Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 23 : Semarang.
- Lumbasi W George, dkk. 2016. The Effect Of Participative Leadership Style On The Performance Of COYA Senior Managers In Kenya, *Researchjournal's Journal of Management*. Vol. 4, No. 5. July 2016. ISSN 2347-8217. hal: 1- 12.
- Lupiyoadi Rambat dan Bramulya Ridho Ikhsan. 2015. *Pratikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta Selatan.
- Mario, Marsel. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7, No.1 Januari 2019. Hal. 1071 – 1080.
- Pangarso Astadi, dkk. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* vol. 9 No. 2. Agustus 2016 (156-157).

- Pratama Tulus. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. e-Jurnal Katalogis. Vol. 4 No. 8. Agustus 2016, hal: 54-61.
- Purnadi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan Di Purwokerto* Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi. Vol. XVI, No.1 Januari 2016. Hal : 207-219.
- Rahse Yoeyong, dkk. 2016 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung*. Jurnal Manajemen Magister. Vol. 02. No.02. Juli 2016 (215-217).
- Rasool Faiz Humayun, dkk. 2015. *Leadership Styles And Its Employee's Performance In Healthsector Of Pakistan*, City University Research Journal. Volume 05, No. 01. January 2015. hal: 97-109.
- Rst Rosento, dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Trisentosa Adhirajasa Jakarta*. Jurnal Akrab Juara. Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019 (178-193).
- Sinambela Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara*. Jakarta.
- Siswanto Dio rendyka, dkk. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 42 No.1 Januari 2017. (194-196).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Susilo Dkk, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.36, No.1 Juli 2016. Hal:137-146.
- Tampi Johannes Bryan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Vol. III. No. 4. Tahun 2016. hal: 1-20.
- Widyawati, Titis. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening* Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3, No. 3. Hal:1-19.
- Wowor Kimberly wuan, dkk. 2019 *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2, 2019 (109-110).