MATUA JURNAL

JURNAL PENGEMBANGAN ILMU MANAJEMEN & BISNIS

Jln. Veteran Dalam No. 26 B Padang 25113 Telp. (0751) 28859; Fax (0751) 32694

Judul-judul Artikel:

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan
Pada PT. Parit Padang Global
Ayoza, Agussalim M, Meri Dwi

The Effect Of Monitoring The Operational Performance Of Employees
(Crumb Rubber) In PT. Family Raya Padang
Irwan Wihalo, Agussalim, Tety Chandrayanti

Analisa Sistem Pemberian Dan Pengawasan Kredit Pada
PT. BPR Cempaka Mitra Nagari Padang
Mawardin Marunduri, Agussalim, Bakkareng

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan
Pada CV. Venes Jaya Komputer Padang
Rokhiya Ningsih; Agussalim M, Novi Yanti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo
Rustain Hendra, Salfadri, Delvianti

Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Citra Swalayan
Di Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat
Hafizul Ardi, Jhon Rinaldo, Bakkareng

Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Di Bagian Penunjang Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Basung
Yuli Novia Nanda, Salfadri, Budi Gunawan

Analysis Of The Influence Of Current Ratio And Total Asset Turn Over On Profit Growth In Food
And Beverage Industry Sector Listed In Indonesia Stock Exchange Period 2011-2015
Sri Andriani, Agussalim, Sunreni

Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pendidikan
Terhadap Kinerja Prajurit Pada Korem 031 /Wirabima Pekanbaru
Wahyu Hidayat, Agussalim M, Noviyanti

Pengaruh Efektifitas Pengendalian Biaya Dan Tingkat Perputaran Modal Kerja
Terhadap Rentabilitas Ekonomi Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Logam
Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di BEI 2012-2016
Rosmaida, Rina Asmeri, Nova Begawati

PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS EKASAKTI					
Matua Jurnal	Volume V	No : 001/Matua Jurnal /UNES/3-2017	Him: 126	Padang, Maret 2017	ISSN 2355 - 0376

MATUA JURNAL

Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen & Bisnis

Susunan Pengurus

- Pelindung : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti
- Pertanggung Jawab : Ketua Program Studi Manajemen
- Pemimpin Redaksi : Dr. Agussalim M., SE., MS.
- Dewan Redaksi : Dr. Salfadri, SE., M.Si.
Dr. Agus Sutardjo, SE., M.Si
Bakkareng, SE., M.Si.
Rina Asmeri, SE., M.Si.
- Redaktur Ahli : Sumartono, S.Sos., M.Si. (Universitas Ekasakti)
Dr. Palmarudi, SU. (Universitas Hasanuddin)
Dr. Lamente, SE., MM. (Universitas Muslim Indonesia)
- Ahli Bahasa : Bahasa Indonesia : Dra. Zuraida Chairani, M.Pd
Bahasa Inggris : Dr. Hj. Feby Muthia Yusuf, M.Pd.
- Sekretariat : Novi Yanti, SE., MM.
Desril. SE.
Risyon
Desmayenti
Rangga Prayitno

Matua Jurnal merupakan Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen & Bisnis yang akan menampung tulisan-tulisan, baik berupa hasil penelitian maupun tulisan ilmiah lainnya. Matua Jurnal terbit 2 kali setahun pada bulan **Maret** dan bulan **September**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA,Tbk CABANG MUARA BUNGO

Rustain Hendra, Salfadri, Delvianti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekasakti, Universitas Ekasakti Padang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance in PT Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo. The data used are primary data through questionnaires and carried out at 46 employees PT Matahari Putra Prima,Tbk. The analytical method used is descriptive method with quantitative approach and the multiple linear regression analysis using SPSS 23.0. The results of hypothesis testing using T that the style of leadership and motivation positive and significant impact on employee performance. The results of the study simultaneously by using F test, indicates that all independent variables significantly influence employee performance. Rated R square of the independent variable X (Style of leadership and motivation) on the dependent variable Y (the performance of the employee) is 30,9% while the remaining 69,1% influenced by other variables beyond the variables studied.

Keywords: *Leadership style, Motivation work and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima,Tbk Cabang Muara Bungo. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 46 karyawan PT Matahari Putra Prima,Tbk. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear berganda dan menggunakan program SPSS version 23.0. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,309 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 30,9% sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hakikat sebuah organisasi adalah bentuk kerja sama antara kelompok individu dengan berbagai macam ikatan dalam mencapai tujuan bersama. PT. Matahari Putra Prima, Tbk adalah salah satu perusahaan yang melakukan ekspansi bisnisnya melalui hypermart, foodmart dan boston health center yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan alat-alat rumah tangga lainnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja yang sesuai sehingga tercapai kinerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk membahasnya dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo baik secara parsial maupun simultan?

Tinjauan Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya. Menurut Miftah Thoha (2012:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Hersey dalam Bryan (2014:3) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku kata-kata atau tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sementara itu menurut Veithzal dan Deddy (2009:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Robbins dalam Bryan (2014:4) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi : memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada sebelumnya, serta mampu mengklarifikasi

- pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal: yaitu pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
 - c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
 - d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
 - e. Perilaku yang tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
2. Gaya kepemimpinan transaksional
Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat 4 karakteristik pemimpin transaksional :
- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
 - b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
 - c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - d. *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional
Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan pengikutnya. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional :
- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
 - b. Inspirasi: yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, serta pemecahan masalah secara hati-hati.
 - d. Pertimbangan individu: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.
4. Gaya kepemimpinan visioner
Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi

yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumberdaya untuk mewujudkannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan dalam Danang (2012:191) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak sebagai perangsang keinginan akan kemauan bekerja seseorang dimana setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Sopiah (2008:170) motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut Mitchell dalam J. Winardi (2011:1) motivasi adalah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

A. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam Danang (2012:194) bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi lima bagian yang tersusun

dalam suatu hierarki. Adapun kebutuhan manusia tersebut sebagai berikut :

- a. *Fisiologis*: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. *Keamanan*: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- c. *Sosial*: yaitu mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. *Penghargaan*: yaitu mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. *Aktualisasi diri*: yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

B. Teori David McClelland

Teori motivasi menurut Mc. Clelland dalam Danang (2012:196) terdapat tiga jenis kebutuhan, yaitu :

1. *Kebutuhan akan prestasi*: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. *Kebutuhan akan kekuasaan*: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. *Kebutuhan akan afiliasi*: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu

yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) sebagai berikut :

a. Kualitas, kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketamplan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan, yaitu jumlah dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

c. Kecepatan waktu, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson et.al dalam Cahyo Nugroho (2011 : 15) terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu:

a. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan ketamplan, fisik maupun mental, latar belakang,

jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara (2011:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Cooper dalam Agusssalim (2011:235) kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Robert dan Jackson (2006:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan juga menggambarkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi atau perusahaan yang antara lain termasuk kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran dan kehadiran ditempat kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan kecepatan waktu sesuai dengan kemampuan

pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin dan sebagainya.

- b. Variabel organisasi, yakni sumberdaya manusia yang ada didalam organisasi, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya.

5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

b. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja,

karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

6. Kerangka Konseptual

7. Hipotesis

"Diduga, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo baik secara parsial maupun secara simultan."

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo.

Sejarah Lokasi Penelitian

PT. Matahari Putra Prima, Tbk (MPP) yang didirikan pada tanggal 11 Maret 1986 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1986. Kantor pusat (MPP) berlokasi di Menara Matahari Lantai 20, Jalan Boulevard Palem Raya No. 7, Lippo Karawaci Tangerang, Jawa Barat. Pada tanggal 16 Mei 2012 PT. Matahari Putra Prima Tbk kembali meresmikan Hypermart di Muara Bungo Jambi dan diberi nama Hypermart Permata Bungo Plaza.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Dokumentasi, merupakan pengum-

pulan data dengan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa sejarah lokasi penelitian, jumlah karyawan, struktur organisasi serta uraian tugasnya.

b. Metode angket atau kuisioner, yaitu

menyebarkan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan kepada responden

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data

yang digunakan adalah :

a. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo, melalui penyebaran kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dengan mempelajari, membandingkan teori-teori dari buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Sehingga didapatkan pengertian secara teoritis sebagai dasar perbandingan dalam menganalisa permasalahan yang sedang diteliti.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. Matahari Putra

Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu

atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi (X) sebagai variabel bebas, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Menurut Likert dalam Toha (2012:60) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawan. Skala pengukuran adalah skala interval dengan metode Likert yaitu data kualitatif yang dikuantitaskan, dalam hal ini responden disediakan beberapa pilihan dan jawaban yang masing-masing jawaban mempunyai

Prima, Tbk Cabang Muara Bungo yang berjumlah 52 orang.

b. Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel diambil berdasarkan rumus slovin. Rumus Slovin (Riduwan, 2013:249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi

Dimana: N = 52

d^2 = 5 %

$$n = \frac{52}{\frac{52(0.05)^2 + 1}{52}}$$

$$= \frac{113}{52} = 46.01$$

$$= 46 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan rumus slovin diatas maka didapatkan jumlah sampel 46 orang.

nilai (skor). Dengan skor masing-masing jawaban adalah :

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat Tidak setuju : 1

2. Variabel Motivasi (X2)

Menurut Abraham Maslow dalam Danang (2012:194) motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Skala pengukuran adalah skala interval dengan metode Likert yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, dalam hal ini responden disediakan beberapa pilihan dan jawaban yang masing-masing jawaban mempunyai nilai (skor). Dengan skor masing-masing jawaban adalah :

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat Tidak setuju : 1

3. Variabel Kinerja (Y)

Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Skala pengukuran adalah skala interval dengan metode Likert yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, dalam hal ini responden disediakan beberapa pilihan dan jawaban yang masing-masing jawaban mempunyai nilai (skor). Dengan skor masing-masing jawaban adalah :

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat Tidak setuju : 1

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yaitu digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 23. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika nilai r hitung $< r$ tabel pada nilai signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Pengujian yang digunakan adalah uji one sampel *kolmogrov-smirnov*.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model

regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda, yaitu :

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

e = error / variabel pengganggu

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja kerja karyawan, baik secara bersama-sama, maupun secara parsial. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis berikut:

1. Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t).
2. Pengujian secara Simultan dengan uji serempak (Uji F).
3. Koefisien Determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan jumlah populasi yang ada pada bab sebelumnya, yakni bab III jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 responden. Berikut ini akan disajikan data tentang keempat puluh enam responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	30	65%
2	Perempuan	16	35%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah laki-laki, yakni sebanyak 30 responden (65%), sedangkan perempuan berjumlah 16 responden (35%).

Untuk distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	20-25 tahun	29	63%
2	26-30 tahun	17	37%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 20-25 tahun adalah yang terbanyak, yakni 29 responden (63%), dan diikuti oleh responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 17 responden (37%).

Uraian responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA	32	70%
2	SMK	14	30%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA mendominasi responden dalam penelitian ini, yakni sebanyak 32 responden (70%), sedangkan responden yang berpendidikan SMK sebanyak 14 responden (30%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Item	r hitung	r tabel	Ket
1	0.579	0.291	Valid
2	0.665	0.291	Valid
3	0.693	0.291	Valid
4	0.585	0.291	Valid
5	0.479	0.291	Valid
6	0.700	0.291	Valid

7	0.513	0.291	Valid
8	0.503	0.291	Valid
9	0.458	0.291	Valid
10	0.469	0.291	Valid
11	0.339	0.291	Valid
12	0.385	0.291	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Motivasi (X2)

No Item	r' hitung	r tabel	Ket
1	0.657	0.291	Valid
2	0.552	0.291	Valid
3	0.614	0.291	Valid
4	0.582	0.291	Valid
5	0.534	0.291	Valid
6	0.419	0.291	Valid
7	0.573	0.291	Valid
8	0.467	0.291	Valid
9	0.298	0.291	Valid
10	0.407	0.291	Valid
11	0.664	0.291	Valid
12	0.624	0.291	Valid
13	0.342	0.291	Valid
14	0.463	0.291	Valid
15	0.512	0.291	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Ket
1	0.566	0.291	Valid
2	0.481	0.291	Valid
3	0.625	0.291	Valid
4	0.516	0.291	Valid
5	0.390	0.291	Valid
6	0.461	0.291	Valid
7	0.358	0.291	Valid
8	0.585	0.291	Valid
9	0.653	0.291	Valid
10	0.542	0.291	Valid
11	0.508	0.291	Valid
12	0.337	0.291	Valid
13	0.505	0.291	Valid
14	0.639	0.291	Valid
15	0.468	0.291	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.761	Reliabel
Motivasi (X2)	0.797	Reliabel
Kinerja (Y)	0.794	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Pengujian yang digunakan adalah uji one sampel *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	46	46	46
Normal Mean	50.9130	56.9348	60.9348
Parameter s ²			
Std. Deviation	4.71323	6.25532	5.30996
Most Extreme	.160	.086	.104
Positive Differences	.149	.068	.104
Negative	-.160	-.086	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z	1.082	.582	.704
Asymp. Sig. (2-tailed)	.192	.887	.705

a. Test distribution is Normal.

Jika nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

1. Gaya kepemimpinan, terlihat bahwa pada kolom signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,192 atau

probabilitas lebih besar dari 0,05 yang berarti populasi berdistribusi normal.

2. Motivasi kerja, terlihat bahwa pada kolom signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,887 atau probabilitas lebih besar dari 0,05 yang berarti populasi berdistribusi normal.
3. Kinerja, terlihat bahwa pada kolom signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,705 atau probabilitas lebih besar dari 0,05 yang berarti populasi berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu dilakukan dengan uji glejser untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji glejser :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Glejer Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.239	4.762		.890	.378
Gaya Kepemimpinan	-.105	.072	.211	-1.451	.154
Motivasi	.084	.054	.225	1.549	.129

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih besar dari 0,05. Yaitu untuk gaya kepemimpinan memiliki nilai $0,154 > 0,05$ dan motivasi memiliki nilai $0,129 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan

nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.999	1.001
2.	Motivasi (X2)	0.999	1.001

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 sebesar 1.001 atau nilai VIF < 10 , dan nilai tolerance sebesar $0.999 > 0.1$ atau 10%. Maka hal ini menunjukkan model regresi linear berganda tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, dan ditabulasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Version 23.0, maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi berganda yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Regresi

Variabel	B	T hitung	Sign.	Ket
Constant	21.998	2.336	.024	
Gaya Kepemimpinan (X1)	.316	2.214	.032	Signifikan
Motivasi (X2)	.401	3.725	.001	Signifikan
R = .556				
R Square = .309				

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi

$$Y = 21,998 + 0,316 X1 + 0,401 X2$$

- a. Kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 21,998, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.
 - b. Gaya kepemimpinan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,316, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,316 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
 - c. Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,401 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
2. Nilai R sebesar 0,556 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.
 3. Berdasarkan nilai β di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dari pada gaya kepemimpinan.
 4. Nilai R Square sebesar 0,309 atau 30,9% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 30,9% sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti atmosfir kerja,

penempatan, pendidikan dan variabel lainnya.

Uji Hipotesis t

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 2,214 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,032$. lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\% = 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.7 juga, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah 3,725 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,001$. lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\% = 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS Version 23.0 (lihat lampiran) pada tabel Anovab dapat dilihat nilai Fhitung adalah 9,604 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penjelasan dari pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,214 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,032 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 3,725 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Nilai R Square yang didapat sebesar 0,309 atau 30,9% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 30,9% sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti atmosfer kerja, penempatan, pendidikan dan variabel lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui sah tidaknya suatu kuesioner. Dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliabel. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonearitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kriteria penilaian gaya kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden atas gaya kepemimpinan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo adalah antara bagus dan sangat bagus. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan disukai oleh para karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo.
2. Berdasarkan kriteria penilaian motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden atas motivasi kerja pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo adalah antara sedang dan tinggi. Artinya motivasi kerja yang diterapkan cukup baik oleh para karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo.
3. Berdasarkan kriteria penilaian kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden atas kinerja pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo adalah antara tinggi dan sangat tinggi. Artinya kinerja yang

diterapkan cukup baik oleh para karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo.

4. Berdasarkan uji analisis regresi berganda terdapat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan
Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Matahari Putra Prima, Tbk Cabang Muara Bungo tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil uji R Square menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ekasakti Press, Padang.
- Briyan J Tampi, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*, Jurnal Acta Diurna, Vol. 03, No. 04 Hal 3-5.
- Cahyo Adi Nugroho, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY.*, Skripsi, fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Malthis, R.L dan Jackson., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha, 2012, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan dan Akdon., 2013, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.