

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember

Penulis:

I Dewa Made Yuda
Mahendra¹

Stivaniyanti

Atmanegara²

Khusnul Mawazin³

Abelia Agustin⁴

Siti Nur Aisah⁵

Afiliasi:

Universitas dr.
Soebandi¹

Korespondensi:

vaniatmanegara99@ud
s.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 12-06-2024

Accepted: 30-06-2024

Published: 01-07-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan di UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Badan usaha ini perlu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien, dengan salah satu faktor pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Penelitian ini menggunakan sampel dari karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disebar kepada 40 responden. Analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis) untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, (3) Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, (7) lingkungan kerja, yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Karyawan dianggap sebagai aset penting dalam suatu perusahaan, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik terhadap karyawan diperlukan karena mereka tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun teknologi dan dana yang digunakan semakin berkembang, tanpa dukungan SDM yang berkualitas, hal tersebut menjadi tidak bermakna. Karyawan saat ini diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sehingga perusahaan perlu mengembangkan SDM melalui rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan, dan pemberdayaan karyawan.

Pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan agar menghasilkan SDM yang bermutu, artinya pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi harapan. SDM yang bermutu bukan hanya pandai, tetapi juga memenuhi semua syarat kualitatif yang dibutuhkan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai rencana.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan bagian dari proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya dalam konteks ini merujuk pada sikap, gerakan, tingkah laku, kekuatan, dan kesanggupan berbuat baik. Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai serangkaian ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga sasaran organisasi dapat tercapai. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat bergantung pada keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Pemahaman akan gaya kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan kelangsungan operasionalnya. Kinerja sendiri dapat diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individu yang baik diharapkan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Bernades dan Russel (2013), kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

Raziq dan Maulabakhsh (2014) menyatakan bahwa organisasi modern menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan mereka untuk menghadapi lingkungan yang dinamis. Salah satu tantangan bagi bisnis adalah memastikan kepuasan karyawan agar dapat menghadapi perubahan dan mencapai kesuksesan dalam persaingan. Untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan komitmen kerja karyawan, bisnis harus menyediakan kondisi kerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan. Elemen-elemen motivasi termasuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, intensitas, berkelanjutan, dan tujuan (Wibowo, 2016). Selain motivasi, kompensasi juga dapat memengaruhi kinerja. Kompensasi merupakan imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. Robbins (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah orientasi seorang karyawan terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen pada organisasi adalah ketika seorang karyawan memiliki loyalitas terhadap organisasi dan tujuannya, serta berminat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Supardi (2013:45), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang menunjukkan kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pengertian kinerja sering kali dikaitkan dengan prestasi kerja karena keduanya sering dianggap sama. Kinerja lebih sering diidentifikasi dengan prestasi, yang merupakan hasil atau outcome dari pekerjaan serta kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang perdagangan frozen food. Seiring dengan perkembangan dan persaingan yang semakin ketat, badan usaha ini membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang optimal. Salah satu strategi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dan mendapatkan dukungan SDM yang optimal adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara cermat dan terus-menerus.

Menurut Hamzah dan Lamatenggo (2014:60), kinerja yang nyata adalah kinerja yang melampaui harapan, yang menetapkan standar-standar tertinggi bagi dirinya sendiri dan selalu melebihi standar yang diminta atau diharapkan oleh orang lain

.Studi Literatur

Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, peran pemimpin sangat penting untuk mengarahkan dan menggerakkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan, yang berasal dari kata "leadership" dalam bahasa Inggris, merupakan hal yang sering didengar dalam kehidupan sehari-hari. Para praktisi sering mempelajarinya dan mengupasnya karena pemimpin adalah orang yang menunjukkan jalan dan dapat mengepalai suatu pekerjaan.

Kepemimpinan melibatkan tuntunan, bimbingan, dan penyaluran jalan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan melibatkan sekumpulan karakteristik individu yang dipandang sebagai pemimpin, yang mampu mengubah aspirasi, nilai, kebutuhan, dan prioritas pengikut, serta dapat memotivasi pengikut melebihi harapan.

Menurut Asnawi (2011:1), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok orang menuju tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menetapkan tujuan organisasi, mengalokasikan sumber daya, mengkoordinasikan perubahan, dan menangani kegagalan. Pentingnya usaha untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang mempengaruhi perilaku dan orang yang dipengaruhi dalam menjalankan kepemimpinannya.

Thoah (2013:49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangan mereka. Dalam konteks ini, pentingnya usaha untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang mempengaruhi perilaku dan orang yang dipengaruhi sangatlah penting..

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Nitiseminoto (dalam Malik, 2016:165) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Sudaryo dkk, 2018:47), lingkungan kerja mencakup alat perkakas, bahan kerja, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja. Mardiana (dalam Sudaryo dkk, 2018:47) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugasnya setiap hari, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan, seperti yang dijelaskan oleh Ndraha (1997:12), adalah segala sesuatu yang mengelilingi dan memengaruhi manusia, termasuk manusia itu sendiri. Menurut International Encyclopedia of the Social Sciences 1972 (dalam Ndraha, 1997:12), lingkungan adalah kumpulan dari semua kondisi eksternal dan pengaruh yang memengaruhi kehidupan dan perkembangan suatu organisme. Dengan demikian, lingkungan mencakup segala sesuatu yang mengelilingi manusia atau kelompok orang dan mempengaruhinya.

Perkembangan konsep lingkungan kerja telah mengarah pada disiplin ilmu yang dikenal sebagai Ergonomi. Ergonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu "Ergos" yang berarti bekerja, dan "nomos" yang berarti hukum alam. Sedarmayanti (1999:1) menjelaskan bahwa Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, ergonomi menggunakan informasi tentang karakteristik, kemampuan, dan keterbatasan manusia untuk merancang sistem kerja yang memungkinkan orang bekerja secara efisien, aman, dan nyaman untuk mencapai tujuan melalui pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi Kerja

Seorang manajer perlu memahami konsep motivasi agar dapat memperlakukan bawahannya dengan menghargai mereka sebagai individu yang memiliki martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan, dan harapan. Menurut Robbins (dalam Kadarisman, 2013), motivasi adalah kesiediaan untuk melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh kemampuan tindakan tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Dubrin (2015), motivasi kerja adalah keinginan yang mendasari seseorang untuk menerima atau melakukan pekerjaan. Motivasi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi tingkat semangat seseorang dalam bekerja. Ketika seorang karyawan kurang termotivasi, ia cenderung merasa tidak nyaman dan kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Kompensasi yang sesuai adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sebanding dengan kontribusinya, motivasi kerja mereka dapat menurun. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Menurut Hersey et al. (dalam Kadarisman, 2012), motivasi seseorang bergantung pada kekuatan motif-motif yang ada dalam diri mereka. Motif-motif ini sering kali dihubungkan dengan

kebutuhan atau keinginan individu. Karena kebutuhan dan keinginan setiap individu berbeda, penting bagi pimpinan untuk memahami dan mengakomodasi berbagai kebutuhan ini. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan motivasi sebagai proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Intensitas berkaitan dengan seberapa keras seseorang bekerja, sedangkan arah berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Ketekunan mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha mereka.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja, prestasi kerja, dan hasil kerja memang seringkali digunakan secara bergantian atau tanpa perbedaan yang jelas. Dalam konteks tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup berbagai aspek seperti pencapaian, pelaksanaan, dan penampilan kerja seseorang atau kelompok orang. Prestasi kerja, di sisi lain, dapat dianggap sebagai sesuatu yang dihasilkan atau diberikan oleh individu atau kelompok orang, seperti produk atau jasa. Gibson et al., seperti yang dijelaskan dalam Lussy (2017), juga mengaitkan prestasi kerja dengan hasil yang diinginkan dari perilaku individu dalam organisasi kerja. Dengan demikian, ketiga konsep ini seringkali memiliki hubungan yang erat dan dapat dipahami dalam konteks yang sama.

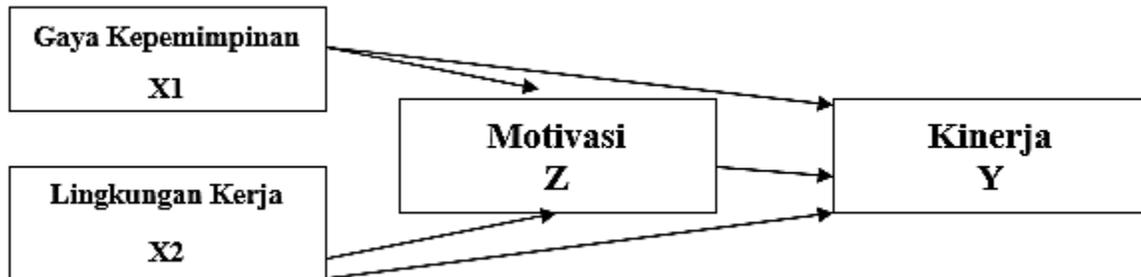
Menurut Flippo dalam Lussy (2017), kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Kerjasama: Kebersamaan antar pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan, dapat mempengaruhi kinerja. Kepribadian: Kepribadian yang baik pada pegawai dapat berkontribusi pada hasil kerja yang optimal. Kepandaian: Tingkat kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat keahlian, yang bisa berasal dari pendidikan atau pengalaman. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Inisiatif: Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan juga mempengaruhi hasil kerja. Selain faktor-faktor tersebut, Flippo juga menyebutkan bahwa keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketangguhan, dan inisiatif juga mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Robbins dalam Lussy (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kemampuan mencakup kecerdasan dan keterampilan, sementara motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja mengacu pada tingkat kinerja yang tinggi sebagai hasil dari minimnya rintangan yang menghalangi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Rintangan tersebut dapat berupa lingkungan kerja yang kurang mendukung, kelengkapan peralatan, bahan, dan suplai yang kurang memadai, rekan kerja, serta prosedur yang tidak mendukung.

Sedarmayanti (2007:259) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan mengenai hasil yang dihasilkan dari suatu aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur. Menurut Gibson et al. dalam Winnardi (2011), kinerja adalah perilaku organisasional yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering dianggap sebagai pencapaian tugas yang dibutuhkan oleh pekerja. Hasibuan (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku, dengan memperhitungkan kemampuan, motivasi, kesempatan, kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki..

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H2 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi pada karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H3 : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H4 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H5 : Bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H6 : Bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember
- H7 : Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Nazir (dalam Fantri, 2017), populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Arikunto (dalam Ningsih, 2017) mengartikan populasi sebagai keseluruhan objek penelitian. Kartono (dalam Ningsih, 2017) mempertegas definisi populasi sebagai totalitas semua kasus, kejadian, orang, hal, dan lain-lain yang menjadi fokus penelitian. Populasi dapat berupa manusia, kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat mengajar, cara mengajar, cara pengadministrasian, kepemimpinan, peristiwa, dan lain-lain (Kartini Kartono dalam Anang, 2017). Dengan demikian, populasi dapat dianggap sebagai totalitas unit atau individu yang memiliki karakteristik yang ingin dipelajari. Unit-unit ini disebut unit

analisis, yang bisa berupa orang, rumah tangga, tanah pertanian, perusahaan, dan lain-lain. Unit analisis sering juga disebut sebagai elemen populasi.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto dalam Nanang, 2018). Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk mengambil seluruh karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Pendekatan ini sesuai dengan rekomendasi Arikunto (dalam Nanang, 2018) yang menyatakan bahwa jika jumlah subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik mengambil seluruhnya sehingga penelitiannya dapat dikategorikan sebagai penelitian populasi. Namun, untuk populasi yang lebih besar, bisa diambil antara 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Menurut Sugiyono (dalam Ninda, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang harus benar-benar mewakili populasi tersebut. Ukuran sampel adalah jumlah sampel yang diambil dari populasi. Arikunto (dalam Ningsih, 2017) juga mengatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruhnya dapat diambil sebagai sampel, tetapi jika lebih dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi yang ada di Karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten, yaitu sebanyak 40 orang responden. Penggunaan seluruh populasi tanpa melakukan pengambilan sampel disebut teknik sensus.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam penelitian sebelumnya), validitas suatu kuesioner dapat dikonfirmasi jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan aspek yang ingin diukur, sehingga data yang terkumpul sesuai dengan realitas objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, validitas variabel diuji dengan membandingkan indeks korelasi (koefisien korelasi Pearson) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Dari hasil pengamatan pada tabel rTabel, diperoleh nilai sampel (N) = 40 sebesar 0,4896. Berdasarkan uji validitas, instrument variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai rHitung lebih besar daripada rTabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid

Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2012:121). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika koefisien alpha () < 0,6 maka instrumen pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien alpha () > 0,6 maka instrumen pertanyaan dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari variabel X1, X2, Z dan Y menghasilkan nilai alpha cronbach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Path Analysis



Teknik analisis jalur (path analysis). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data path analysis yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dalam memperkirakan hubungan kausalitas antara yangtelah ditetapkan berdasarkan teori dan kajian empiris. Analisis jalur digunakan untuk menentukan hubungan 3 variabel atau lebih dalam mengkonfirmasi dan menolak hipotesis. Dasar perhitungan koefisien jalur adalah analisis korelasi dan regresi dan dalam perhitungannya dilakukan dengan bantuan software SPSS

Validitas

Suatu kuisiomer dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Motivasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	X1	0,542	Valid
2	X2	0,565	Valid
3	Z	0,603	Valid
4	Y	0,509	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variabel variabel Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,312 dan signifikan < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data. Berikutnya, pada Tabel 1 dapat diketahui hasil uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha adalah lebih besar 0,60 yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Croubach	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,694	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,742	Reliabel
3	Motivasi	0,744	Reliabel
4	Kinerja	0,751	Reliabel

Sumber : data primer, diolah (2024)

UJI HIPOTESIS

Uji T (Pengujian Secara Parsial) Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent, dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya.

Cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil UJI HIPOTESIS

Tabel 3 Coefficient Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,090	5,146		4,098	,000
	Gaya Kepemimpinan	,511	,242	,320	2,111	,042
	Lingkungan Kerja	,333	,136	,370	2,440	,020

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 3 diperoleh :

1. H_1 :Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) $0,042 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t_{(a/2;n-k-1)} = t_{(0,05/2;40-2-1)} = t_{(0,025;37)} = 1,68709$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,111 > 1,68830$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
2. H_2 :Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X_2) $0,020 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t_{(a/2;n-k-1)} = t_{(0,05/2;40-2-1)} = t_{(0,025;37)} = 2,01174$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,440 > 1,68709$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4 Coefficient Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,642	2,649		-2,507	,017
	Gaya Kepemimpinan	,802	,109	,569	7,334	,000
	Lingkungan Kerja	,266	,063	,334	4,232	,000



Berdasarkan tabel 4 diperoleh :

3. H3:Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Gaya kepemimpinan (X1) $0,000 < 0,05$ dan nilai ttabel $= t (a/2:n-k-1= t (0,05/2:40-3-1) = (0,025:36) = 1.68830$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7,334 > 1.68830$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H0 ditolak Ha diterima
4. H4:Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X2) $0,000 < 0,05$ dan nilai ttabel $= t (a/2:n-k-1= t (0,05/2:40-3-1) = (0,025:36) = 1.68830$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,232 > 1.68830$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H0 ditolak Ha diterima.
5. H5:Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X2) $0,014 < 0,05$ dan nilai ttabel $= t (a/2:n-k-1= t (0,05/2:40-3-1) = (0,025:36) = 1.68830$. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,575 > 1.68830$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H0 ditolak Ha diterima.

Analisa Jalur

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keamatan hubungan membentuk sebab-akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Analisis Jalur

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Gaya Kepemimpinan	Motivasi	0,320		0,8018

Lingkungan Kerja	Motivasi	0,370		0,8018
Motivasi	Kinerja	0,204		0,3821
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0,569	0,6342	1,2032
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,334	0,4094	0,7434

6. H6: Peran Motivasi memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar $(0,6342) > (0,569)$ dari pengaruh langsung, nilai p-value dari sobel test $0,01470914 < 0,05$ dan $Z_{hitung} (2,439) > Z_{tabel}(1,96)$ dengan demikian Motivasi dapat memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
7. H7: Peran Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung sebesar $(0,4094) > (0,334)$ dari pengaruh langsung, nilai p-value dari sobel test $0,02744907 < 0,05$ dan $Z_{hitung} (2,205) > Z_{tabel}(1,96)$ dengan demikian Motivasi dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1 pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi (Z) karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig.variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi memiliki nilai Sig sebesar 0,042 atau $Sig\ t < 0,05$ ini menyatakan H0 ditolak Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember.. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,320 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai sebesar 32%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan selalu memberikan semangat yang lebih untuk meraih hasil maksimal. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh 32%.
2. Hipotesis 2 pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember.. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig.variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,020 atau $Sig\ t < 0,05$ ini menyatakan H0 ditolak Ha diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,370 yang artinya telah bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai sebesar 37%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Lingkungan Kerja yang ditetapkan sangat aman dan nyaman. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh 37%

3. Hipotesis 3 pengaruh secara langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,014 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,204 yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 20,4%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Motivasi yang telah ditetapkan dapat Motivasi karyawan untuk selalu berinovasi yang berkelanjutan sesuai target yang ditentukan. Motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh 20,4%
4. Hipotesis 4 pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember.. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,569 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 56,9%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan yang telah ditetapkan selalu mendukung bawahannya dalam situasi dan kondisi apapun. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh 56,9%.
5. Hipotesis 5 pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig $t < 0,05$ ini menyatakan H₀ ditolak H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,334 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 33,4%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Lingkungan Kerja yang telah ditetapkan Lingkungan kerja ditempat kerja dalam kondisi terawat dengan baik. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh 33,4%
6. Hipotesis 6 pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,569. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X1) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai Beta X1 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,320 \times 0,204 = 0,0652$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,569 + 0,0652 = 0,6342$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas

diketahui bahwa nilai pengaruh secara langsung X1 terhadap Y sebesar 0,569 dan pengaruh secara tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y sebesar 0,6342 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung nilai (X1) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7. Hipotesis 7 pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS diketahui pengaruh secara langsung yang diberikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,334. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai Beta X2 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu : $0,370 \times 0,204 = 0,0754$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,334 + 0,0754 = 0,4094$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh secara langsung X2 terhadap Y sebesar 0,334 dan pengaruh secara tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y sebesar 0,4094 yang berarti bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z) karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa Pimpinan selalu memberikan semangat yang lebih untuk meraih hasil maksimal.. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh 32%.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) karyawan UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember bahwa Lingkungan Kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Auto 2000 Ahmad Yani Surabaya Lingkungan Kerja sangat aman dan nyaman. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai pengaruh hanya 37%
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa Motivasi karyawan untuk selalu berinovasi yang berkelanjutan sesuai target yang ditentukan. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 20,4%.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa Pimpinan selalu mendukung bawahannya dalam situasi dan kondisi apapun. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 56,9%.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa Lingkungan kerja ditempat kerja dalam kondisi terawat dengan baik. Lingkungan Kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai pengaruh hanya 33,4%.

6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung harga (X1) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z) UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember. Bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Maka hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) melalui (Z) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

1. Dengan diketahui faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi, maka faktor ini bisa digunakan untuk meningkatkan mutu dan standart karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya pimpinan bersifat terbuka pada karyawan dengan diskusi kecil untuk merangsang gagasan-gagasan baru yang lebih inovatif, memberikan hadiah kecil saat karyawan berulang tahun. Sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan pimpinan.
2. Telah diketahui besarnya variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu UD Fresh Frozen Food Kabupaten Jember sebaiknya selalu memonitoring karyawannya agar hubungan pimpinan dan karyawan lebih harmonis
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama yakni meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hendaknya melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak terdapat pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti seperti variabel Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga. (2018). Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya. Deepublish.
- Agus Prayitno, N. U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Utama Karya” Cabang Semarang.
- Amstrong. (1994). A Handbook of Human Resources Managament. Elex Media Komputindo.
- Arikunto. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT.Rineka Cipta.
- Asnawi. (2011). Kepemimpinan (H. Prima (ed.)).
- Budihardjo. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Raih Asa.
- Effendy. (2012). Integrated HRD Human Resources Development. PT GRASINDO Anggota IKAPI.
- Eriany. (2014). Studi Deskriptif Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi . Mengikuti Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Smp Di Semarang. Psikodimensia. 13(1), 115 – 130.

- Hasibuan. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung.
- Hunt, Osborn, S. (2003). Manajemen, edisi Bahasa Indonesia. Andi Offset.
- Judge, R. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta:Salemba Empat.
- Kadarisman. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pt Rajagrafindo Persada.
- Kartono. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2012). Dasar-Dasar Manajemen. Gajah Mada University Press,2012.
- Miftah, T. (2002). Perilaku Karyawan. Rajawali Pers.
- Miftah, T. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Pustaka Utama.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada.
- Noor. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen.Kencana Prenada Media Group.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian).
- Oie. (2010). Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen,Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya. Cetakan 5. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Sayid, S. (2011). Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial. Gaung Persada.
- Sedermayanti. (2002). Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Mandar Maju.
- Sedermayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
- Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2 (1), 18–23.
- Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja. Andi.
- Sugiono. (2011). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta.
- Taliziduhu, N. (2002). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Tampubolon, B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja.
- Thoha. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT Raja Grafindo Persada.
- Veitzal Rivai, Z. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. RajaGrafindo.
- Wayan Gede Supartha, L. A. G. (2016). “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”,. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

Wilson, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.

Winardi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh). Jurnal Ilmu.

