

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN “STUDI KASUS PADA PABRIK GETAS SEHATI DI JL AIR MAWAR PANGKALPINANG.

RICKY PRATAMA
RIZAL R MANULLANG
YUNITA MAHARANI

Manajemen program
STIE – IBEK Pangkalpinang
Bangka Belitung, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract- *The purpose of this research is to prove that Leadership, Motivation, and Work Environment have a simultaneous effect on company performance . This research was conducted on students of the Bangka Belitung Islands Province. The sample in this study were company employees who were still actively working at the Sehaty Getas Factory. This study used a quantitative approach by distributing questionnaires to 25 respondents using the propotionate stratified random sampling. Questionnaires were distributed directly to respondents who were in the work environment at the Getas Sehaty Factory. The data were statistically processed with the JASP program, namely the t test model, f test, and determinant coefficient test (R²). The results showed that together Leadership, Motivation, and Work Environment had a positive and significant impact on the company's performance at the Getas Sehaty Factory at JL Air Mawar Pangkal Pinang. Partially, the variables of leadership, motivation, and work environment have a significant effect on purchasing decisions. The value R Square is 0.918, which means that the variables that can be explained by Leadership, Motivation, and Work Environment are 91.80%, while the remaining 8.20% can be explained by variables not examined in this study.*

Keywords : *Leadership, Motivation, Company Environment, and Company Performance.*

I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan Manajemen yang baik agar dapat memeberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidak nya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka dan dimana sumber daya alam sangat di perlukan (SDM).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan

global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Lewa dan Subowo, (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting DUBRIN (20005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak ataumerespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapaitujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya

diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003).

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003)Armstrong (2003).

Menurut Sudarmanto (2009) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009)

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapakan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya.

Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan

dihargai oleh Sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2003).

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003). Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan.jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja,maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan dan lingkungan fisik di suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan di Pabrik Getas Sehati yang beralamat di Jl. Air Mawar Pangkalpinang ?
2. Bagaimana membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan di Pabrik Getas Sehati yang beralamat di Jl. Air Mawar Pangkalpinang ?
3. Bagaimana membuktikan pengaruh lingkungan kerja perusahaan di Pabrik Getas Sehati yang beralamat di Jl. Air Mawar Pangkalpinang ?

II. LANDASAN TEORI

Pegertian Manajemen

Manajemen adalah seseorang yang belajar manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Manajemen itu memenuhi syarat sebagai ilmu pengetahuan antara lain karena manajemen mempergunakan metode ilmu pengetahuan untuk mencari kebenaran, misalnya metode induksi dan metode deduksi. Manullang, M dan Marihot Manullang (2000) berpendapat bahwa unsur-unsur manajemen itu adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan (pengawasan).

Menurut Handoko (2012)manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari tenaga kerja ada pun pendapat dari Manullang (2001) manajemen personalia adalah sebuah bidang ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara memberikan suatu

fasilitas untuk perkembangan,perkerjaan dan juga partisipasi perkerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktifitas.

Ranupandojo serta Husan (2002) manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pembagian kompensasi, penginterpretasian, pengembangan, serta pemeliharaan ternaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan,individu dan juga masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting di dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian kelompok organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya untuk melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan hal ini bagaimana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. Ada beberapa pendapat para ilmuwan memberi arti terhadap kepemimpinan. Handoko (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Usman (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.

Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Spering (1987) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Stanton (1981) mendefinisikan bahwa "*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*". (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara 2008).

Pergertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan.jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja,maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan dan lingkungan fisik di suatu perusahaan atau organisasi.

Berikut ini merupakan pendapat para ahli :

- ALEX S, Nitisimito (2002) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedamayanti (2006) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi dua katagori, yaitu :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja,kursi,meja,dan sebagainya).
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi ,pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedamayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja adapun pendapat beberapa ahli tentang pelatihan kerja adalah sebagai berikut :Makunegara (2013) pelatihan adalah ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (dalam Mangkunegara, 2013) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan *non-managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuun terbatas. Marwansyah (2010) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kopetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jejang dan kualifikasi jabatan atau perkerjaan. Dari definisi tersebut pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktifitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan peraktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrempilan,kecakapan dan sikap yang

diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang juga di sesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Keterampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berfikir dari segala arah, kecepatan, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidup yang mantap dan mandiri.

1. Komponen–Komponen pelatihan dan pengembangan pelatihan kerja (Makunegara, (2013)) :
 - 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus di jelaskan dapat di ukur.
 - 2) Parah pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai.
 - 3) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2008). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

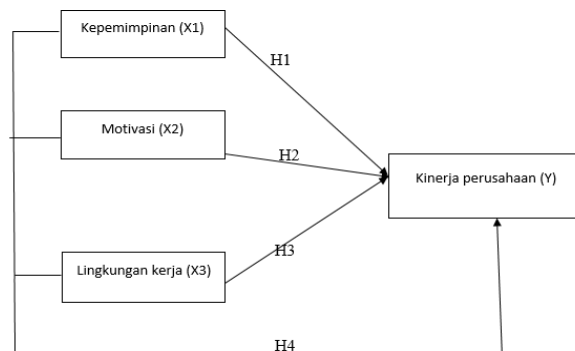
Kinerja menurut Meiner (1965) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Menurut Marwansyah (2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ada). Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi daari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya . Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian di peroleh berdasarkan simpulan dari tinjauan teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan teori serta penelitian terdahulu,(Handoko,2012)dan pengujian data dengan bantuanJASP Universiteit–van – Amsterdam (JASP 0.16.3 UVA).

Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan
- H4 : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungankerja berpengaruh secara simultan terhadapKinerja Perusahaan.

Jenis penelitian

Jenis penelitian yaitu metode kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan studi kasus. Menurut Sugiono (2011) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada fisafat positif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Craswel (2010) menyebutka penelitian studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau sekelompok individu.

Subjektif dan Objek Penelitian

Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Getas Sehati.

Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah Pabrik Getas Sehati.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan Februari 2022 – Juni 2022.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Jalan Air Mawar Pangkalpinang.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Pabrik Getas Sehati di jalan air Mawar Pangkalpinang berjumlah 25 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak.

Menurut Yount (1999) dan Arikunto (2006), apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Tabel 1.
Sampel Penelitian

| Besar Populasi | Besar Sampel |
|----------------|--------------|
| 0 – 100 | 100% |
| 101 – 1.100 | 10% |
| 1.1001 – 5.000 | 5% |
| 5.001 – 10.000 | 3% |
| >10.000 | 1% |

Sumber : Yount1999

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, dikarenakan jumlah populasi masih di antara 0 – 100, yaitu sebanyak 25 orang dari seluruh karyawan Pada Pabrik Getas Sehati di jalan Air Mawar Pangkalpinang, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan sekala likert Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item intrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert memmpunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

Teknik pengujian instrumen

uji validitas

Uji vadalitas bertujuan untuk mengukursah atau valid tindaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson product moment yang di rumuskan sebagai berikut (Siregar 2013).

$$R_{xy} = \frac{n(xy) - (x)(y)}{\sqrt{Nx^2 - (x)^2n} \sqrt{Ny^2 - (y)^2}}$$

- rx_{xy} = koefisien korelasi
- x = skor butir
- y = skor total butir
- n = jumlah sampel (responden)

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan program *JASP*. Menurut Ghiseli (dalam Jogiyanto 2008) menyebutkan bahwa validitas (*validity*) menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi – operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$ sehingga syarat suatu instrumen dikatakan valid adalah jika r hitung > r tabel dengan taraf keyakinan 95%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila diguakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama Uji stastistik *Crobach alpha* (α) digunakan untuk menguji reliabel suatu variabel . Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60. menurut siregar (2013) realibitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula . Pengujian realibitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach alphacoefficient* menggunakan bantuan *program JASP*. Rumus yang digunakan sebagai berikut, Siregar (2013)

$$R11 = \frac{K - 1}{K} - \frac{\sum \delta^2 b}{\sum \delta^2 t}$$

Keterangan :

- R11 = reliabilitas instrumen
- K = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta^2 b$ = jumlah varian butir
- $\sum \delta^2 t$ = varian total

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Modal regresi yang baik seharusnya tidaknya multikolinieritas dalam model regeresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai **VIF (Variance Inflation Factor)**. Untuk menguji adanya kolinearitas ganda digunakan

uji VIF dan toleransi (Noor 2014). Jika nilai VIF < 10 maka tingkat kolinearitas dapat ditoleransi

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi Linier Berganda perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi Heteroskedastisitas. Tujuan dari uji Heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah daalm model regresi terdapat persamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Noor 2014) Uji ini dilakukan dengan menggunakan grafik *scatteredplot*.

Uji Normalitas

Menurut Siregar (2013) tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data bertribusi normal atau tidak Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti modal regresi baik. Penguji untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan Uji statistik non – parametrik yang digunakan adalah uji *one- Sample Kolmogrov-Smirov* (1- Sample k-s).Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 (5%) maka variabel berdistribusi normal

Teknik analisis data

1. Analisis deskretif menurut Sugiyono (2014) adalah Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Analisis Regresi Linier Berganda
Dalam Penelitian ini digunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) terhadap dependent (terikat) dengan modelnya yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono 2014)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan

- Y = Kinerja perusahaan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Lingkungan kerja
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- a = Kostanta

Penguji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel. Berikut ini merupakan uji t dan uji f

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan regresi antara dependen Y dengan variabel- variabel independen (Zulaila 2014) yaitu :

- 1) Merumuskan Hipotesis
H₀ : b₁ ,b₂ ,b₃ = 0, artinya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
- 2) Menentukan *level of signifikan* (α)

Taraf signifikan atau α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05).

- 3) Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H₀)

Jika nilai probabilitas lebih besar dari α maka H_A ditolak dan H₀ diterima artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- 4) Mengambil keputusan

Jika nilai probabilitas > α maka H₀ diterima dan jika nilai probabilitas < α maka H₀ ditolak.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja secara pesial terhadap variabel terikat yaitu kinerja perusahaan adapun langkah- langkah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan Hipotesis

H₀ : b₁ b₂ b₃ = 0, artinya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara pesial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perusahaan.

H_A : b₁ b₂ b₃ ≠ 0, artinya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara pesial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perusahaan.

- 2) Menentukan *level of signifikan* (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikannya (α) sebesar 5%.

- 3) Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H₀)

Hipotesis Nol (H₀) ditolak jika nilai probabilitas < α artinya variabel bebas secara pesial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H₀) diterima jika nilai probabilitas > α artinya variabel bebas parsial tidak dipengaruhi signifikan terhadap variabel terikat.

- 4) Mengambil keputusan

Jika nilai probabilitas > α maka H₀ diterima dan jika nilai probabilitas < α maka H₀ ditolak.

Koefisien Deteminasi

Menurut Zulaila (2014) Koefisien determinasi menunjukkan proposi variasi dalam variabel indenpeden Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Kepemimpinan , Motivasi, dan Lingkungan kerja) terhadap variabel independen (Kinerja perusahaan) Menurut Zulaila (2014) Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *adjusted R²*, dimana nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen di tambahkan kedalam model.

V. Pembahasan

Tabel 2

Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

| | TOTAL | TOTAL | TOTAL | TOTAL |
|----------------|--------|--------|--------|--------|
| | X1 | X2 | X3 | Y |
| Valid | 25 | 25 | 25 | 25 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 40.400 | 40.520 | 25.240 | 44.080 |
| Std. Deviation | 8.175 | 8.312 | 6.418 | 10.920 |
| Minimum | 20.000 | 27.000 | 14.000 | 21.000 |
| Maximum | 55.000 | 53.000 | 35.000 | 60.000 |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. *GNU Affero General Public License*.

Analisis deskriptif statistik pada table 5.1 diatas menjelaskan keberadaan sampel dari populasi penelitian yang digunakan dalam menjawab setiap pertanyaan yang telah disusun serta persepsi atas responden terhadap variabel operasional yang telah terdefinisi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yang valid adalah 25.

Peneliti telah membuat kode untuk setiap variabel dalam penelitian ini, diantaranya adalah; Variabel X₁ Kepemimpinan, X₂ Motivasi, X₃ Lingkungan Kerja, Y dengan Kinerja Perusahaan.

Adapun statistik deskriptif atas respond sampel untuk tiap variabel dapat dijelaskan bahwa responden terhadap Kinerja Perusahaan memiliki

rerata sebesar 44.080. Sedangkan hasil responden terhadap Kepemimpinan memiliki rerata sebesar 40.400 dan hasil responden terhadap Motivasi sebesar rerata 40.520. Sedangkan hasil responden terhadap Lingkungan Kerja sebesar 25.240.

Tabel 3.
Uji Validitas

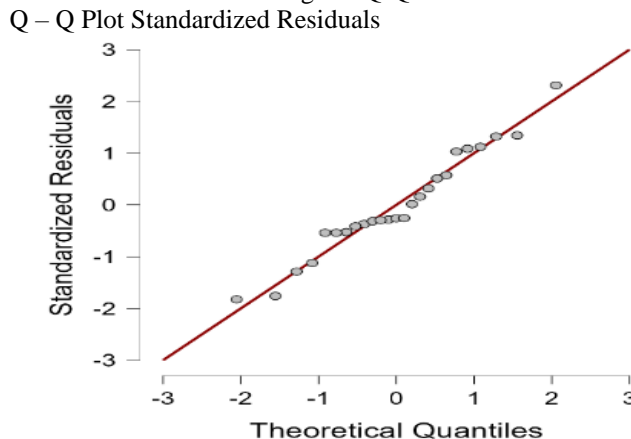
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------|--------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan | X1P1 | 0.792 | 0.3961 | Valid |
| | X1P2 | 0.768 | 0.3961 | Valid |
| | X1P3 | 0.786 | 0.3961 | Valid |
| | X1P4 | 0.816 | 0.3961 | Valid |
| | X1P5 | 0.796 | 0.3961 | Valid |
| | X1P6 | 0.781 | 0.3961 | Valid |
| | X1P7 | 0.815 | 0.3961 | Valid |
| | X1P8 | 0.792 | 0.3961 | Valid |
| | X1P9 | 0.803 | 0.3961 | Valid |
| | X1P10 | 0.814 | 0.3961 | Valid |
| | X1P11 | 0.812 | 0.3961 | Valid |
| Motivasi | X2P1 | 0.773 | 0.3961 | Valid |
| | X2P2 | 0.771 | 0.3961 | Valid |
| | X2P3 | 0.797 | 0.3961 | Valid |
| | X2P4 | 0.746 | 0.3961 | Valid |
| | X2P5 | 0.746 | 0.3961 | Valid |
| | X2P6 | 0.765 | 0.3961 | Valid |
| | X2P7 | 0.771 | 0.3961 | Valid |
| | X2P8 | 0.797 | 0.3961 | Valid |
| | X2P9 | 0.746 | 0.3961 | Valid |
| | X2P10 | 0.746 | 0.3961 | Valid |
| | X2P11 | 0.746 | 0.3961 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X 3 P1 | 0.703 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P2 | 0.693 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P3 | 0.622 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P4 | 0.703 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P5 | 0.693 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P6 | 0.622 | 0.3961 | Valid |
| | X 3 P7 | 0.677 | 0.3961 | Valid |
| Kinerja Perusahaan | YP1 | 0.830 | 0.3961 | Valid |
| | YP2 | 0.822 | 0.3961 | Valid |
| | YP3 | 0.830 | 0.3961 | Valid |
| | YP4 | 0.822 | 0.3961 | Valid |
| | YP5 | 0.830 | 0.3961 | Valid |
| | YP6 | 0.822 | 0.3961 | Valid |
| | YP7 | 0.828 | 0.3961 | Valid |
| | YP8 | 0.830 | 0.3961 | Valid |
| | YP9 | 0.822 | 0.3961 | Valid |
| | YP10 | 0.830 | 0.3961 | Valid |
| | YP11 | 0.822 | 0.3961 | Valid |
| | YP12 | 0.828 | 0.3961 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel 5.1. di atas, dimana hasil pengujian validitas dari setiap butir pertanyaan pada setiap variabel, nilai yang diperoleh yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.3961. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang peneliti gunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal yang selanjutnya Manullang (2013) menyatakan bilamana data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal atau sering juga disebut sebagai sampel besar.

Gambar 2.
Histogram Q-Q Plot

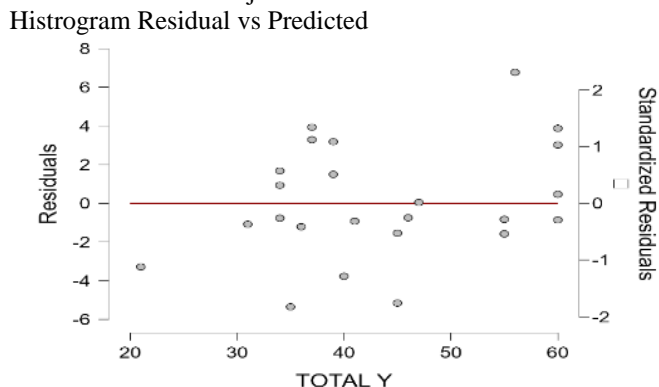


Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Hasil dari Q-Q Plot menunjukkan pendistribusian data Table berada pada garis merah atau tidak ada yang diluar dari jangkauan garis yang dimaksud. Berdasarkan dari visual data yang digunakan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Table dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 3.
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Dari histogram di atas, terlihat bahwa garisnya landai yang memiliki arti adalah residual yang ada pada histogram tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, karena terlihat dari *scatter plot* di atas berbentuk acak dan tidak berpola.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------|-------------------------|--------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| H ₀ | (Intercept) | | |
| H ₁ | (Intercept) | | |
| | TOTAL X1 | 0.270 | 3.700 |
| | TOTAL X2 | 0.106 | 9.394 |
| | x3 | 0.088 | 11.379 |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized | Standardized | Standard Error | t | p | |
|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|--------|--------|
| H ₀ | (Intercept) | 44.080 | 2.184 | 20.183 | < .001 | |
| H ₁ | (Intercept) | 8.275 | 3.876 | 2.135 | 0.045 | |
| | TOTAL X1 | 0.193 | 0.150 | 0.144 | 1.281 | 0.214 |
| | TOTAL X2 | -0.748 | 0.236 | -0.569 | -3.171 | 0.005 |
| | x3 | 2.311 | 0.336 | 1.358 | 6.873 | < .001 |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Berikut merupakan persamaan regresi yang didapat dari data yang ada yaitu :

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + a$$

$$\text{Kinerja Perusahaan} = 0.193\text{Kinerja perusahaan} + -0.748\text{Motivasi} + 2.311\text{Lingkungan kerja} + 8.275.$$

Uji Hipotesis Uji t (parsial)

Tabel 6.
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized | Standard Error | Standardized | t | p |
|----------------|----------------|----------------|--------------|--------|--------|
| H ₀ | (Intercept) | 44.080 | 2.184 | 20.183 | < .001 |
| H ₁ | (Intercept) | 8.275 | 3.876 | 2.135 | 0.045 |

Coefficients

| Model | Unstandardized | Standard Error | Standardized | t | p |
|----------|----------------|----------------|--------------|--------|--------|
| pt) | | | | 5 | 5 |
| TOTAL X1 | 0.193 | 0.150 | 0.144 | 1.281 | 0.214 |
| TOTAL X2 | -0.748 | 0.236 | -0.569 | -3.171 | 0.005 |
| x3 | 2.311 | 0.336 | 1.358 | 6.873 | < .001 |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Uji f

Tabel 7.
Hasil Uji f

ANOVA

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | p |
|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| H ₁ Regression | 2655.675 | 3 | 885.225 | 90.169 | < .001 |
| Residual | 206.165 | 21 | 9.817 | | |
| Total | 2861.840 | 24 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Dari tabel di atas, F hitung yang peneliti dapatkan yaitu sebesar 90.619 > F tabel sebesar 3.07, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepemimpinan*, *Motivasi*, dan *Lingkungan Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Perusahaan*

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | RMSE |
|----------------|-------|----------------|-------------------------|-------|
| H ₁ | 0.963 | 0.928 | 0.918 | 3.133 |

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti. Alat Statistik; JASP | Universiteit van Amsterdam. GNU Affero General Public License.

Pada tabel 5.13. diatas dapat dilihat *Adjusted R Squared* sebesar 0.918, maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel X dapat berpengaruh sebesar 91,80% terhadap variabel Y dan sisanya sebesar 8.2 atau 8.20% variabel keputusan pembelian dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian yang peneliti lakukan seperti produk, layanan, kepercayaan, dan variabel lainnya

V. PENUTUP

Kesimpulan

Dari penjabaran analisa serta pembahasan yang saya lakukan terkait persepsi Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Perusahaan Pabrik Getas Sehati Pangkalpinang, maka disimpulkan yang bisa saya ambil sebagai berikut :

1. Variabel *Kepemimpinan* yang merupakan X_1 menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $1.281 < t_{tabel}$ sebesar 1.720 , maka variabel *Kepemimpinan* (X_1) Tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja perusahaan (Y).
2. Variabel *Motivasi* yang merupakan X_2 menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $-3.171 > t_{tabel}$ sebesar 1.720 , maka variabel *Motivasi* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y).
3. Variabel *Lingkungan Kerja* yang merupakan X_3 menyatakan bahwa t_{hitung} sebesar $6.783 > t_{tabel}$ sebesar 1.720 , maka variabel *Lingkungan Kerja* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y).
4. Berdasarkan hasil uji F dilakukan perbandingan F hitung $90.619 > F$ tabel 3.07 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen pada saat pandemi COVID – 19 dengan menggunakan prinsip Kinerja Perusahaan pada Pabrik Getas Sehati.

Saran

Berdasarkan kesimpulan – kesimpulan atas hasil peneliti, maka penulis menyarankan agar dapat bermanfaat bagi Pabrik Getas Sehati Pangkalpinang. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kepemimpinan variabel tersebut memiliki nilai terendah di angka 1.281 hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk mengatasi hal tersebut peneliti menyarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan interpersonal, informal dan pengambilan keputusan di dalam kinerja perusahaan pada Pabrik Getas Sehati pangkalpinang

DAFTAR PUSTAKA

1. Alexs, Nitisimito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
2. Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
3. Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta, 1.
4. Jurnal. Mekari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT Mid Solusi Nusantara.
5. Jogiyanto. 2008. *Pedoman Survei Kuesioner*. Yogyakarta. Yogyakarta: BPFE.
6. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
7. Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
8. Manullang, M, dan Marihot Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
9. Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
10. Manullang. 2013 *Meyusun katagori dengan rentang sekala sekala*. University STIE – IBK.

11. Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data dan Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
12. Rufino. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta: Universitas ESA Unggul.
13. Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
14. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Gramedia
15. Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
16. Sulistiyani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
17. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
18. Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. Edisi pertama*. Lombok: Holistica.
19. Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
20. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
21. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
22. Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
23. Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Populasi*. Bandung : Alfabeta
24. Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Sample*. Bandung : Alfabeta
25. Zulaila. 2014. *Modul Praktikum Analisis Regresi Terapan*. Yogyakarta: Fakultas Matematika dan Pengetahuan Alam Universitas Gadjah Mada.