

Analisis Kinerja Personil Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Anggota

Prinaldi^{1✉}, Elfiswandi², Ismuhadjar³

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

³Universitas Persada Indonesia YAI

dedekprinaldi@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how much the analysis of employee performance in terms of work discipline, work motivation and leadership style at Kodim 0307 Tanah Datar. Data collection methods through surveys and questionnaires. Total sample of 121 respondents. The analytical method used is regression analysis and correlation analysis. Based on the results of multiple regression analysis, the equation $\hat{Y} = 7.054 + 0.426 X_1 + 0.186 X_2 + 0.274 X_3$. There is a positive and significant influence between leadership style (X_1) on employee performance (Y), with t count 0.426 or significantly lower than alpha ($0.000 < 0.05$). Then a positive and significant effect between work discipline (X_2) on employee performance (Y), with a t count of 0.186 or a significant level smaller than alpha ($0.012 < 0.05$). There is a positive and significant influence between work motivation (X_3) on employee performance (Y), with tcount 0.274 or significantly lower than alpha ($0.001 > 0.05$) and significant influence between leadership style (X_1), work discipline (X_2) and work motivation (X_3) together on employee performance (Y) as well as a strong relationship between each of these variables with f count 28,534 or a significantly smaller level than alpha ($0,000 < 0.05$).

Keywords: Leadership, Discipline, Motivation, Employee Performance, Variable.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar analisis kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan di Kodim 0307 Tanah Datar. Metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner. Total sampel 121 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan $\hat{Y} = 7.054 + 0.426 X_1 + 0.186 X_2 + 0.274 X_3$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan thitung 0,426 atau taraf signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Kemudian pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y), dengan t hitung 0,186 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,012 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan thitung 0,274 atau taraf signifikan lebih kecil dari alpha ($0,001 > 0,05$) dan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bersama-sama pada kinerja karyawan (Y) serta hubungan yang kuat antara masing-masing variabel ini dengan f hitung 28.534 atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan, Variabel.

© 2020 INFEB

1. Pendahuluan.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) mempunyai tanggung jawab utama dalam menegakkan kedaulatan negara. Tanggung jawab utamanya adalah mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Disamping itu, juga turut serta dalam melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Tugas ini merupakan pokok dari setiap anggota TNI. Sehingga setiap anggota harus memiliki disiplin dan kinerja yang sangat baik.

Salah satu cara untuk mendukung tugas ini, maka setiap anggota TNI harus mendapatkan pelatihan. Untuk itu, setiap wilayah kerja TNI mengadakan pelatihan. Pelatihan harus diikuti oleh setiap anggota dengan lebih giat dan didukung dengan kinerja anggota yang profesional. Tujuan dari latihan dan kinerja ini untuk membentuk anggota memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya masing-masing. Sehingga setiap anggota dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai personel dengan kemampuan maksimal. Untuk itu diperlukan pengukuran kinerja agar profesional kinerja dapat terjaga [1] dari setiap personil.

Beberapa penelitian telah dilakukan dalam mengukur kinerja, diantaranya oleh Massie dkk (2018) dalam pengaruh stres terhadap kinerja, dimana secara parsial

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama berpengaruh positif [2]. Penelitian Nurhaedah dkk (2018) menghasilkan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan [3]. Penelitian Kundu dkk (2019) menemukan pemberdayaan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis dan kinerja [4]. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fajrin & Susilo (2018) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan [5]. Sedangkan Kurniawan (2018) menemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Dari beberapa penelitian diatas, objek yang diteliti adalah perusahaan yang berorientasi bisnis atau instansi umum dalam pelayanan masyarakat [7]. Sedangkan dalam penelitian ini dengan objek organisasi kedinasan yang alur kerjanya telah ditetapkan dengan undang-undang. Sehingga membutuhkan ketelitian yang jeli dan tepat hasilnya dapat diimplementasi berdasarkan undang-undang yang berlaku [11].

2. Metode Penelitian

Objek tempat penelitian ini adalah Kodim 0307 Tanah Datar yang beralamat di Pagaruyung Batusangkar, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Data yang diolah merupakan data-data yang terkait dengan personil anggota TNI yang ditempatkan pada objek tersebut. Data dikumpulkan dengan menggunakan survei ke lapangan dengan nilai data berbentuk deskriptif [8][9][10]. Data yang diolah tidak seluruh populasi dari personil, tetapi sebagian data saja sebagai sampel. Jumlah data sampel yang teliti menggunakan rumus Slovin yang disajikan pada persamaan (1).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} \tag{1}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel;

N = Ukuran Populasi;

e = Prosentase (%),

Dari 173 personil yang terdapat pada objek penelitian hanya yang diolah adalah:

$$n = \frac{173}{1 + 173(0,05)^2}$$

$$n = \frac{173}{1 + (173 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{173}{1,4325}$$

$$n = 121$$

Berdasarkan rumus Slovin [12][13][14][15] tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 121 personel yang berada di Kodim 0307 Tanah Datar. Data-data dari 121 personil tersebut diolah secara bertahap, yaitu:

- Uji validitas;
- Uji reliabilitas;
- Uji asumsi klasik;
- Analisis korelasi;
- Analisis regresi;
- Uji hipotensi.

3. Hasil dan Pembahasan

Setelah itu dilakukan pengujian untuk mendapatkan hasil uji normalitas. Pengujian ini menggunakan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan hasilnya ini disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig. (2tailed)	Keterangan
Unstandardized Residuals	0,074	0,163	Normal

Dari data pada tabel 1 menghasilkan nilai *H0* lebih dari nilai *Sig* 0,05, yaitu 0,163. Hasil ini menyatakan bahwa nilai *H0* dapat diterima karena hasil signifikan (0,163>0,05). Hasil ini menunjukkan data residual berdistribusi normal.

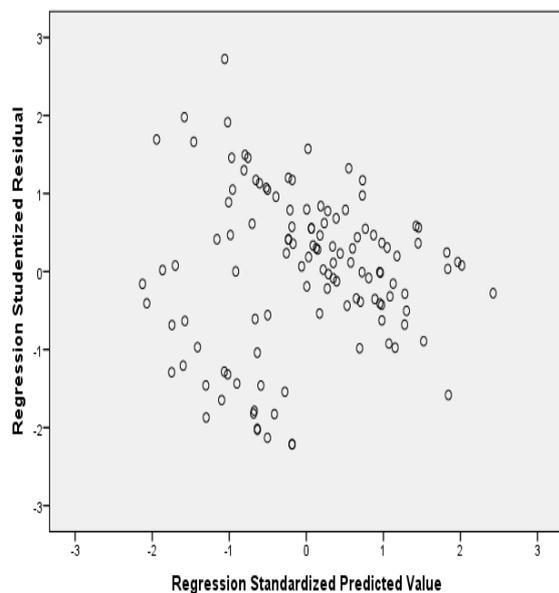
Selanjutnya dilakukan uji multikolonieritas. Hasil dari uji ini disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
X ₁ = Gaya Kepemimpinan	0,834	1,200
X ₂ = Disiplin Kerja	0,883	1,133
X ₃ = Motivasi kerja	0,763	1,310

Berdasarkan hasil pada tabel 2 didapatkan, bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* (*variance inflation factor*) kurang dari 1,0.

Berikutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Tujuan pengujian ini adalah melihat ketidaksamaan terhadap varian dari residual dengan menggunakan model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik. Pengujian ini menghasilkan grafik yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik hasil uji heteroskedastisitas

Hasil pengolahan yang disajikan dalam bentuk grafik pada gambar 1 menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana plot titik-titik tidak membentuk pola yang beraturan. Hasil plot terpisah-pisah dan menyebar dari atas ke bawah pada sumbu Y.

Setelah hasil uji tidak terdapat heteroskedastisitas, maka dilanjutkan dengan uji analisis persamaan regresi linear berganda. Tujuan analisis ini adalah untuk mengukur komposisi pengaruh terhadap variabel yang diteliti. Jenis variabel yang diteliti adalah:

- Gaya kepemimpinan yang disimbol dengan X_1 ;
- Disiplin kerja yang disimbol dengan X_2 ;
- Motivasi kerja yang disimbol dengan X_3 ;
- kinerja personel yang disimbol dengan Y.

Hasil pengujian ini disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,054	3,791		1,861	0,065
Gaya Kepemimpinan	0,426	0,082	0,401	5,208	0,000
Disiplin Kerja	0,186	0,073	0,190	2,542	0,012
Motivasi Kerja	0,274	0,081	0,273	3,391	0,001

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel 3, dapat diketahui nilai konstanta untuk X_1 , X_2 , dan X_3 . Sehingga nilai Y dapat diselesaikan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7,054 + 0,426 X_1 + 0,186 X_2 + 0,274 X_3 \quad (2)$$

Dimana :

- \hat{Y} = Kinerja Karyawan;
- X_1 = Gaya Kepemimpinan;
- X_2 = Disiplin Kerja;
- X_3 = Motivasi kerja.

Dari tabel 3 yang dikorelasikan dengan rumus pada persamaan (2), maka didapatkan hasil pernyataan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai 7,054 mempunyai arti, bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai tetap yaitu 0, maka kinerja personel mempunyai nilai adalah 7,054.
- b. Koefisien regresi terhadap variabel gaya kepemimpinan yang bernilai 0,426 mempunyai arti, bahwa jika variabel independent lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja personel akan mengalami peningkatan sebesar 0,426. Nilai koefisien mengandung positif, maka terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja personel. Semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja personel, dan begitu sebaliknya.
- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai 0,186 memiliki arti, bahwa jika variabel independent lain mempunyai nilai tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja personel akan mengalami peningkatan sebesar 0,186. Nilai koefisien dengan mengandung nilai positif, maka terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja personel. Semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja personel, dan begitu sebaliknya.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai 0,274 mempunyai makna bahwa variabel independent lain nilainya tetap dan motivasi mengalami peningkatan nilai sebanyak 1 satuan maka kinerja personel akan terjadi peningkatan sebesar 0,274. Nilai koefisien yang positif ini memiliki makna bahwa terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja personel. Semakin meningkat motivasi kerja personil maka semakin meningkat pula kinerja personel dan begitu sebaliknya.

Setelah didapatkan pernyataan dari uji analisis persamaan regresi linear berganda, maka dilanjutkan terhadap pengujian secara parsial. Pengujian ini juga menggunakan software aplikasi SPSS untuk menguji data primer. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Secara Parsial (uji-t)

Faktor variabel independent	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi
	5,208	1,657	0,000
Gaya Kepemimpinan (X_1)			
Disiplin Kerja (X_2)	2,542	1,657	0,012
Motivasi kerja (X_3)	3,391	1,657	0,001

Pengujian ini juga disebut dengan uji-t yang melakukan pengujian secara signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Langkah kerja pengujian ini melakukan perbandingan terhadap probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $121-3-1=117$. Dimana n merupakan jumlah responden dan k adalah jumlah *variable independent*. Hasil yang diperoleh dari tabel 4 adalah 1,657.

Setelah dilakukan pengujian secara parsial, maka dilanjutkan dengan uji-f atau uji simultan. Uji ini disebut juga dengan Anova yang berfungsi untuk menguji hipotesis (dugaan) yang di ajukan terhadap data penelitian personil ini. Software yang digunakan dalam pengujian ini juga SPSS dengan hasil pengujian ini disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
Regression	2223,061	3	741,020	28,534	0,000 ^b
Residual	3038,410	117	25,969		
Total	5261,471	120			

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 5 dengan melakukan perbandingan antara nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , dimana nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu 28,534 lebih besar dari 2,68. Sedangkan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 (hipotesa 0) ditolak dan H_a (hipotesa alternatif) diterima. Nilai f_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% ($n - k - 1$) atau $121 - 3 - 1 = 117$, maka hasil untuk f_{tabel} adalah 2,68.

Uraian diatas menunjukkan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar dan dapat diterima.

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi terhadap data personil. Pengujian ini melakukan pengukuran terhadap kemampuan dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai yang dihasilkan dalam pengujian ini antara 0 sampai dengan 1. Hasil pengujian koefisien determinasi terhadap data personil dengan menggunakan SPSS disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,650 ^a	0,423	0,408	5,09601

Dari nilai pada tabel 6 dapat diketahui hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel sangat kuat. Ini terlihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,650. Sedangkan kontribusi pengaruhnya yang dilihat dari pengujian Adjusted R Square diperoleh nilai koefisien sebesar 0,408 atau sebesar 40,8%. Ini menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel sebesar 40,8%. Sedangkan sisanya 59,2% ($100\% - 40,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dari semua pengujian yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan hasil penelitian secara keseluruhan, yaitu:

- Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket kuesioner, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada kategori cukup baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,208 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,00$ ($5,208 > 1,663$ dan $0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Semakin meningkat gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja personel Kodim 0307 Tanah Datar dan begitupun sebaliknya.

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel.

Berdasarkan dari perolehan hasil angket kuesioner, menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dikategorikan cukup baik. Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel di Kodim 0307/Tanah Datar. Hal ini terlihat pada hasil uji-t dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,542 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika

dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti t-hitung $>$ t-tabel dan sig $<$ 0,05 ($2,542 > 1,657$ dan $0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hasil pengujian ini menemukan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Komando. Semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar.

- c. Terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil pengolahan data angket kuesioner yang disebarakan menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kategori cukup baik. Ini ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 3,391 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000. Jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti t-hitung $>$ t-tabel dan sig $<$ 0,05 ($3,391 > 1,657$ dan $0,001 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hasil pengujian ini menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel. Semakin meningkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar, dan sebaliknya.

- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel.

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} 28,534 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) terbukti kebenarannya. Dikarenakan semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja personel di Kodim 0307 Tanah Datar, dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan analisa data terhadap interpretasi penelitian, dan pembahasan yang telah disajikan diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

- b. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.
- c. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.
- d. Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel sebesar 40,8% dan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil dan pembahasa disimpulkan bahwa kinerja personil anggota TNI dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja anggota. Penelitian ini dapat digunakan dalam memperbaiki kinerja yang lebih meningkat lagi dan dapat digunakan untuk instansi kedinasaan yang lain.

Daftar Rujukan

- [1] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Publisher : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- [3] Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11-21. doi: <http://dx.doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>.
- [4] Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*. <https://doi.org/doi:10.1108/mrr-04-2018-0183>.
- [5] Fajrin, I. S., & Susilo, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pabrik gula kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61, 4.
- [6] Kurniawan, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja percetakan dinas kota Palembang. *JEMBATAN Jurnal Manajemen Bisnis*, 15, 1. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>.
- [7] W, Anjelika., Tamba, Riane. J., Pio, Sofia. A. P., & Sambul. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 7, 1.
- [8] Sudrajat, A.R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor ketahanan pangan Kabupaten Sumedang. *Jurnal Wacana Kinerja*, 20, 1. DOI: <http://dx.doi.org/10.31845/jwk.v20i1.119>.
- [9] Orocomna, Cion., Tumbel, T.M., & A, S.I. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7, 001.
- [10] Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan LPP radio Republik Indonesia stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58, 1.

- [11]Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 114 No. 8, pp. 1270-1300. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- [12]Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- [13]Priyatno, Dwi. (2012). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- [14]Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15]Arikunto, S. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.