

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD KARANGPLOSO

Oleh :

Mutiatut Daimah*)

mutiatutdaimah12@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

Hadifeunisma@gmail.com**))

M. Khoirul ABS **)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACTION

The purpose of this study was to describe the style of leadership, motivation, work environment and employee performance as well as to determine the effect of leadership style, motivation and work environment on employee performance partially or simultaneously. This research method using quantitative methods. This type of research is explanatory research

Samples were employees KUD Karangploso using saturated sampling, As many as 32 respondents. Methods of data collection using the questionnaire. The analytical method used in this research is multiple regression analysis with SPSS 14.0 for Windows.

The results showed that: (1) There is a positive and significant effect of leadership style on employee performance KUD Karangploso. (2) There is no significant positive influence and motivation on employee performance KUD Karangploso. (3) There is a significant negative effect on the performance of the employee work environment KUD Karangploso.

Keywords: *leadership style, motivation, work environment and employee performance*

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel penelitian ini adalah karyawan KUD Karangploso dengan menggunakan *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan SPSS 14.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso. (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso. (3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya di dunia usaha perusahaan memiliki potensi dalam sumber daya manusia. Pada beberapa bidang umumnya di dalam sebuah lembaga, faktor individu ialah permasalahan klasik di sebuah aktivitas yang tersedia di dalam sebuah lembaga. Peningkatan produktivitas pekerja akan memberikan peningkatan bagi sebuah lembaga untuk bertahan untuk bersaing di lingkungan bisnis yang tidak pasti. Oleh sebab itu, meningkatkan produktivitas pekerja adalah usaha dari pihak internal sebuah lembaga yang sangat diperhatikan sebab kesuksesan untuk mencapai visi dan berlangsungnya hidup sebuah lembaga ditentukan pada kualitas produktivitas pekerja yang ada di dalam sebuah lembaga tersebut.

(KUD) ialah usaha koperasi serba guna yang terdiri dari masyarakat desa serta terletak di daerah pedesaan, wilayah kerja mencakup satu wilayah kabupaten. koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keahlian khusus dapat mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan tepat waktu. Di dalam permasalahan ini (SDM) ialah hal yang sangat penting di dalam perkembangan ekonomi nasional. Oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia seharusnya ditingkatkan untuk memperoleh visi yang diinginkan. Ini berarti menyadari visi koperasi (SDM) memainkan peranan yang paling penting di dalam memperoleh tujuan dari sebuah koperasi. Sehubungan dengan pencapaian visi dari

koperasi, koperasi harus bisa menentukan (SDM) yang memiliki keahlian, andal serta tepat di bidangnya masing-masing dan memiliki kemampuan khusus yang berbeda dari karyawan lainnya. Sebab itu, KUD harus bisa memaksimalkan (SDM) yang semaksimal mungkin.

Gaya kepemimpinan tepat jika visi dari sebuah lembaga sudah disampaikan dan para pekerja sudah menerimanya. "Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya" (Guritno dan Waridin, 2005)

"Motivasi sebagai proses yang dimulai dengan kekuatan dalam fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengarah pada perilaku atau dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif" (Hakim, 2006).

Keadaan lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mengakibatkan pegawai mudah stres, datang terlambat, bukan semangat bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja sesuai maka pegawai akan menjadi tidak mudah sakit, semangat dalam bekerja, mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai target.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana deskripsi dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso?
- b) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso?
- c) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso?
- d) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso?
- e) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui deskripsi dari gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan KUD Karangploso.
- b) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- d) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- e) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Manfaat Teori

Secara umum hasil penelitian ini diinginkan bisa dijadikan sebagai dasar pemikiran tentang teori kinerja karyawan, terutama kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi di Perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi KUD

Sebagai informasi bagi manajemen tentang kinerja karyawan, dan sebagai usaha untuk mengembangkan kinerja karyawan dilihat dari Gaya kepemimpinan dan motivasi kerjanya.

- b. Bagi Karyawan

Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana menerapkan standar kinerja dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik.

- c. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PENELITIAN TERDAHULU

Refleksi dari penelitian (purnomo, 2008) motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan pada produktivitas pekerja menyatakan hasil yang signifikan. Kalau lingkungan dan variabel motivasi kerja yang memiliki dampak signifikan pada produktivitas pekerja.

Refleksi dari penelitian Reza (2010) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Refleksi dari (Rahmawati 2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank rakyat Indonesia cabang Surakarta mendapatkan hasil yang menjelaskan terdapat dampak yang signifikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan pada produktivitas pekerja.

Refleksi dari (Akbar 2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil analisis dan pembahasan penelitian ini dapat dibuat kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan dan kepuasan pegawai negeri sipil di

Lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Sedangkan motivasi pegawai negeri sipil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.

(tampi, 2014) dengan judul dampak motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja pada PT. BNI Terbuka. Memperoleh hasil kalau gaya kepemimpinan serta motivasi memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas pekerja. Hasil penelitian secara simultan menjelaskan kalau semua variabel bebas berdampak pada produktivitas pekerja.

(Sopiyah 2015) dengan judul dampak motivasi kerja serta gaya kepemimpinan pada produktivitas pegawai Bank BNI Cirebon. Hasil penelitian ini memberi informasi kalau motivasi kerja serta gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas pegawai.

(Surjosuseno 2015) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada produksi UD Pabrik Plastik Ada. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan pada produktivitas pegawai serta motivasi tidak mempunyai dampak yang signifikan pada produktivitas pegawai pada produksi UD There Plastic Factory.

(Darmin, dkk 2015) dalam penelitiannya berjudul dampak motivasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada produktivitas pekerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa motivasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berdampak signifikan pada produktivitas pekerja Dinas Pekerjaan Umum Palu.

KINERJA KARYAWAN

“Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (wibowo, 2013).

GAYA KEPEMIMPINAN

Sedangkan menurut (hersey, 2004) “menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang berupa kata-kata atau perbuatan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain yang bekerja dalam satu perusahaan”

MOTIVASI

(robbins, 2002) Menyatakan “bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikendalikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 :Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- H2 :Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- H3 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- H4 :Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah *Explanatory Research* (penelitian penjelasan). “*Explanatory Research* yaitu penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya” (Sugiyono, 2011:11)

Penelitian ini di lakukan pada karyawan KUD Karangploso yang terletak di jalan raya Kendalsari No 25 Ngijo, Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang. Penelitian telah di laksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan Juli 2018.

Populasi Dengan jumlah 40 orang karyawan, yang terdiri dari 17 wanita dan 23 pria pada bulan Juli 2017-Mei 2018. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Karangploso yang berjumlah 40 orang.

KONSEP VARIABEL

Kinerja

“Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh individu di dalam melakukan kewajiban yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman , kesungguhan, waktu serta kecakapan” (Hasibuan, 2010:94).

Gaya Kepemimpinan

‘Gaya Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama” (Sunarto, 2005:23).

Motivasi

“Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang” (Sofyandi dan Garniwa, 2007:99).

Lingkungan kerja

“Lingkungan kerja adalah merupakan sebagian dari alat-alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja” (Sedarmayanti 2010: 21).

Operasional Variabel

1. Kinerja meliputi inisiatif, kualitas pekerjaan, disiplin kerja.
2. Gaya kepemimpinan meliputi otoriter, demokratis, kebebasan.
3. Motivasi meliputi gaji, bonus, apresiasi.
4. Lingkungan Kerja meliputi penataan ruang kerja, kebersihan, hubungan antar karyawan.

Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sekaran (2011:242) “data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”.

2. Data Sekunder

Sekaran (2011:76) “data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa instrumen variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan KUD Karangploso adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar normal atau tidak.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil pengujian bahwa Asymp.sig sebesar 0,559 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas

Dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 1,029 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,972 > 0,1$, nilai VIF motivasi (X_2) sebesar 1,127 dengan nilai *tolerance* $0,887 > 0,1$ dan nilai VIF lingkungan kerja (X_3) sebesar 1,111 dengan nilai *tolerance* $0,900 > 0,1$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi *multikolinieritas*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui tingkat signifikan gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,936, motivasi sebesar 0,206, dan lingkungan kerja sebesar 0,419 memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji *heteroskedastisitas* dari ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* karena tingkat signifikan semua variabel independen $> 0,05$.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil Dari persamaan regresi linier berganda diuraikan sebagai berikut :

- a =Konstanta sebesar 7,413 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 7,413.

- b₁ =Tidak dapat di interpretasikan karena nilai signifikan $\geq 0,05$, artinya hasil tidak signifikan.
- b₂ =Tidak dapat di interpretasikan karena nilai signifikan $\geq 0,05$, artinya hasil tidak signifikan.
- b₃ =Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X3) positif, artinya pada saat kepuasan naik maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh signifikan

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Hasil Uji t

Hasil dari uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil t uji gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3,265 dengan tingkat signifikan 0,002 mampu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- 2) Hasil t uji motivasi (X2) sebesar 0,853 dengan tingkat signifikan 0,399 mampu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
- 3) Hasil t uji lingkungan kerja (X3) sebesar -2,058 dengan tingkat signifikan 0,047 mampu menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

b. Uji Statistik F

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F nilai Sig. sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

Implikasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti membahas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

a. Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan dampak penting terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso peneliti ini didukung oleh Purnomo (2008), Reza (2010), Rahmawati (2013), Tampi (2014), Sopiya (2015), Darmin dan Saharuddin (2015). Makna hubungan Antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa terdapat hubungan yang berdampak positif terhadap karyawan dalam kinerjanya. kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.

b. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso. Penelitian ini mendukung dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014). Berdasarkan temuan di lapangan pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa apresiasi merupakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan KUD Karangploso oleh karena itu kurangnya apresiasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan KUD Karangploso bukan merupakan salah satu dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan KUD Karangploso, selain itu penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dapat diukur dengan kepuasan dia bekerja meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada karyawan KUD Karangploso menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung oleh peneliti terdahulu Purnomo (2008), Surjosuseno (2015), Darmin dan Saharuddin (2015).

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan dengan indikator otoriter, demokratis, dan kebebasan berdampak penting terhadap karyawan KUD Karangploso.
2. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berdampak penting terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
3. Motivasi dengan indikator gaji, bonus, apresiasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan KUD Karangploso.
4. Lingkungan kerja dengan indikator penataan ruang, kebersihan, hubungan antar karyawan berdampak penting terhadap kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan dengan indikator inisiatif, kualitas pekerjaan, disiplin kerja dapat direfleksikan oleh kinerja karyawan KUD Karangploso.

Saran

1. Hendaknya pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan variabel penelitian, karena penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan pembahasan penelitian.
2. Bagi perusahaan untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan harus melimpahkan wewenang sepenuhnya

kepada bawahan yang bisa berimplementasi langsung terhadap kinerja karyawan dimana karyawan akan cenderung menyatakan setuju dan bisa merefleksikannya.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memberikan tugas yang menantang agar karyawan dapat mengembangkan kreatifitas didalam melakukan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Akbar, Dimas. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal*, Vol. 2, No.1
- Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Darmin, Y. Aziz, I.Dan H. Saharuddin. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu*. Jurnal Katalogis. Vol 3. No 9. Hal: 42-53.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hersey. 2004. *Pola Dasar Kepemimpinan*. Jakarta. Rajawali Pers
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purnomo, joko. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Jurnal SDM.
- Rahmawati, Novita 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta*. Skripsi. Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stepen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.

- Sopiyah. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cirebon*. Skripsi. Kementrian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource). Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan. Jakarta.
- Sofyandi & Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. AGORA. Vol 3, No. 2, (2015). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TB*. Journal “Acta Diurna” Volume 3. Diakse Tanggal 10 Desember 2105.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*Mutiatut Daimah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

** Hadi Sunaryo. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

**M. Khoirul ABS. Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma