

ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERUSAHAAN Di SWAMITRA MITRA BAHARI Se-Eks KARISIDENAN PEKALONGAN

Tri Handayani dan H. Noor Rosyadi

STIE ASSHOLEH Pernalang

Email: Trihandayani94@ymail.com dan noorrosyadi7@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 22 Mei 2020 Diterima dalam bentuk revisi 16 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se- Eks Karisidenan Pekalongan. Obyek dan populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Swamitra Mitra Bahari Se- Eks Karisidenan Pekalongan dengan jumlah karyawan yang aktif adalah 48 orang, dengan tehnik sampel purposive samping yaitu: minimal menjadi karyawan 2 tahun di Swamitra Mitra Bahari Se- Eks Karisidenan Pekalongan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : Dari analisis data untuk pengujian secara parsial (uji t) antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan (Y), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan diterima, Dari hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), variabel Budaya Kerja (X3) dan variabel Kepuasan Kerja (X4) sebesar 0,616 atau 61,6% terhadap Kinerja Perusahaan, Dari analisis data untuk uji F menunjukan nilai Fhitung > Ftabel (17,244 > 2,59) artinya bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4), secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan, Kontribusi variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) yang terdapat dalam model regresi koefisien determinan (R ²) dapat menerangkan variabilitas sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini.

Pendahuluan

Dalam era pembangunan jangka panjang nasional masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah yang sentris dan menjadi tanggung jawab semua lembaga. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan modal utama bagi perusahaan dalam membangun persaingan bisnis. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja (Saridawati, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset vital perusahaan karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Karena pada dasarnya kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam perusahaan. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan perusahaan, bagi perusahaan yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam perusahaan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Tearney et al., 2012).

Sebagai salah satu komponen utama suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Orang-orang yang menduduki posisi dalam perusahaan baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan (Fajra, 2011).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan oleh perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi kinerja karyawan. Menurut (Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003), faktor penting yang menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan kemampuan perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap usaha atau mencapai target perusahaan. Dari pengertian tersebut pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi semangat karyawan, tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukan

perusahaannya dalam situasi stagnan dan akhirnya mengalami keruntuhan, karena pada dasarnya kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) (Riyanto & Toolsema, 2008).

Menurut (Widyastuti, Rahmawati, & Purnamaningrum, 2009) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Mengenai gaya kepemimpinan pada perusahaan, setiap pemimpin pada masing-masing perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

Menurut (Siagian, 1999) mendefinisikan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota perusahaan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan. Faktor lain yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja karyawan suatu perusahaan adalah budaya kerja.

Secara teoritis, budaya kerja tidak lepas dari visi dan misi perusahaan itu sendiri (Adiprasetyo & Moeljono, 2007) dan budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi organisasi. Budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya. Budaya ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dan norma yang pegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik demi terciptanya tujuan suatu perusahaan, kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam menciptakan hubungan karyawan dengan pimpinan, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan yang lain. Maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Rohimah, 2013).

Menurut (Setiawan & Ghazali, 2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut (Handoko, 2001) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya karena merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, dan sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Swamitra Mitra Bahari adalah unit simpan pinjam milik koperasi yang dibina secara langsung oleh Bank Bukopin Cabang Tegal. Dengan dukungan Bank Bukopin,

Swamitra Mitra Bahari beroperasi secara REAL TIME ONLINE melalui jaringan teknologi (*network*) Bank Bukopin. Dengan pemanfaatan teknologi canggih serta dukungan system dan prosedur yang sudah teruji, Swamitra Mitra Bahari mampu memberikan pelayanan transaksi keuangan yang lebih luas dan aman. Terkait dengan kondisi persaingan antar bank maupun jasa keuangan yang semakin ketat pada saat ini, Swamitra Mitra Bahari harus bisa meningkatkan kinerja agar bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah serta mendapat dukungan dari para nasabahnya. Berikut data jumlah Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan yang di bina oleh Bank Bukopin Cabang Tegal :

Tabel 1
Data Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan Tahun 2018

No	Nama Swamitra	Jumlah Karyawan
1.	Mitra Bahari Unit Pasar Pagi Tegal	12
2.	Mitra Bahari Unit Pasar Pagi Pemalang	9
3.	Mitra Bahari Unit Beji	9
4.	Mitra Bahari Unit Comal	9
5.	Mitra Bahari Ketanggungan Brebes	9
Total Karyawan		48

(Sumber : Data Sekunder)

Dari data diatas menunjukkan bahwa Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan berjumlah 5 kantor dengan total karyawan sebanyak 48 orang. Banyak upaya yang dilakukan Swamitra Mitra Bahari untuk menciptakan kinerja karyawan agar terciptanya suatu tujuan perusahaan diantaranya : Pelatihan (*out bound*), kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan kerja sama (*team work*), profesionalisme kerja serta rasa tanggung jawab dalam hal pekerjaan. Rapat koordinasi setiap bulan, kegiatan ini diantaranya : membahas *performance* masing-masing swamitra, baik dari segi pembahasan BDR (*Bad Debt Ratio*) maupun SHU (Sisa Hasil Usaha). Breafing dengan Supervisi Bukopin di akhir setiap bulan, kegiatan ini diantaranya : membahas hasil kinerja kantor dalam setiap akhir bulan, apakah menghasilkan SHU plus atau bahkan minus, serta penanganan kredit macet. Training untuk setiap *jobdiscription* baik itu bagian Manager, Account Officer (AO), Koordinator Operasional (KO), Bagian Credit Support (BCS) maupun bagian Teller serta adanya *fingerprint* untuk mengetahui prosentase kehadiran karyawan. Disamping itu, seiring dengan perkembangan teknologi perbankan yang semakin maju, Swamitra Mitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan bisa menerapkan sistem perbankan berbasis teknologi dalam upaya memberikan kemudahan karyawan terutama bagian Account Officer (AO) dalam melakukan pekerjaannya yang berkaitan dengan kredit yaitu menggunakan Sistem Informasi Keuangan Mikro (SIKM).

Keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan antara lain: Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, komitmen akan pertumbuhan bawahan terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja.

Dalam kaitan dengan motivasi, Kepemimpinan yang baik dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Keterkaitan dengan budaya kerja yaitu: Selain seorang pemimpin bisa mengarahkan motivasi, seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan kondisi kerja melalui pembentukan budaya kerja sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas agar dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda, misalnya : ucapan, perilaku dan adanya sosialisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap bawahan. Adanya sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja. Sedangkan kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan baik dalam bentuk gaji, kompensasi, maupun tunjangan lainnya (kesehatan, ketenagakerjaan dll).

Mengingat pentingnya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, jika tidak diterapkan dengan baik maka hasil kinerja karyawanpun tidak maksimal, karena pada dasarnya di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan masih ada beberapa permasalahan antara lain : Dari segi pemimpin yaitu kurang tegas dan kurang perhatian sikap pemimpin terhadap bawahan, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal, misalnya : masih adanya karyawan yang berangkat kerja setelah itu keluar dengan alasan collection meskipun setelah pulang ke kantor tanpa adanya hasil kerja atau tidak memperoleh angsuran (hasil collection). Dari kondisi tersebut pemimpin tidak menegur ataupun menanyakan dari hasil kerja collection karyawan tersebut. Dari segi motivasi yaitu : pimpinan kurang melakukan breafing dengan karyawan, breafing dilakukan jika akhir bulan saja sehingga motivasi kerja karyawan menurun, masih adanya peralatan kerja (printer maupun komputer) yang rusak dan belum diperbaiki sehingga tidak mendukung serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dari segi budaya kerja masih ada beberapa orang karyawan yang datang terlambat, pulang tidak tepat pada waktunya, atau penggunaan jam kerja untuk kepentingan yang bukan terkait dengan pekerjaan, masih ada karyawan tidak memakai ID card pada jam kerja. Sedangkan dari segi kepuasan kerja yaitu masih adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, karyawan yang mencapai target dalam kinerja diberi kompensasi yang sama dengan karyawan yang tidak target kerja.

Metode Penelitian

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian maka penulis menggunakan analisis :

1. Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif merupakan penganalisaan data dengan menggunakan data-data yang berwujud keterangan dan tidak dapat di ukur dengan angka-angka untuk menjelaskan perhitungan secara kualitatif.

2. Analisa Kuantitatif

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional, komunikasi, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal (*likert*).

3. Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Validitas (Uji Kesahihan)

Pengujian validitas adalah ketepatan atau kecermatan instrumen dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009). Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *product moment* Dengan menggunakan level of significant 0,05 bila :

$r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti item tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*,

- Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti item tersebut reliabel.

- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak reliabel.

Dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas digunakan program SPSS 20 For Windows (Priyatno, 2009).

b. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Untuk menguji model analisis yang digunakan Metode regresi *ordinary least square* akan menghasilkan persamaan yang baik apabila memenuhi pengujian sebagai berikut (Priyatno, 2009:28) :

1. Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

5. Uji Linearitas (*Test for Linearity*)

c. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), budaya kerja (X_3) dan kepuasan kerja

(X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) (Suprayitno,2009:73) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependent (kinerja karyawan)

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi kepemimpinan

b_2 = koefisien regresi motivasi

b_3 = koefisien regresi budaya kerja

b_4 = koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 = variabel kepemimpinan

X_2 = variabel motivasi

X_3 = variabel budaya kerja

X_4 = variabel kepuasan kerja

e = kesalahan variabel pengganggu/*error*

d. Pengujian hipotesis

i. Pengujian Hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t

Sekaligus untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat.

Dasar pengambilan keputusan :

- Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dimana tingkat sinifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) :

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi:

Apabila probabilitas signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

ii. Uji keberartian regresi linear berganda secara keseluruhan dengan menggunakan determinan (R^2).

Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent (Suprayitno, 2009).

iii. Uji keberartian regresi linear berganda secara bersama-sama dengan uji F.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1, X_2, X_3 dan X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y), dan sekaligus untuk menjawab hipotesis kelima (Suprayitno, 2009).

Dasar pengambilan keputusan :

- Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) :

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

- Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
Apabila probabilitas signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

a. Uji Instrumen Tingkat Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji instrumen yang dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

1) Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dikatakan tidak valid.

a) Uji Validitas Item Pertanyaan

Pada item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan cara pengujiannya yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% derajat kebebasan ($n-2$), untuk n sebesar $48-2 = 46$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} ($r;46;5\%$) sebesar 0,285. Untuk mengetahui hasil perhitungan dan keputusan item pertanyaan untuk semua variabel, dibawah ini adalah rangkuman berupa tabel uji validitas butir pertanyaan semua variabel.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Analisis Kesahihan Butir soal untuk Uji Validitas Item Pertanyaan

Butir Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,833	0,285	VALID
2.	0,819	0,285	VALID
3.	0,818	0,285	VALID
4.	0,780	0,285	VALID
1.	0,758	0,285	VALID
2.	0,818	0,285	VALID
3.	0,866	0,285	VALID
4.	0,841	0,285	VALID
1.	0,775	0,285	VALID
2.	0,573	0,285	VALID
3.	0,812	0,285	VALID
4.	0,797	0,285	VALID
1.	0,715	0,285	VALID
2.	0,654	0,285	VALID
3.	0,835	0,285	VALID

4.	0,838	0,285	VALID
1.	0,600	0,285	VALID
2.	0,527	0,285	VALID
3.	0,688	0,285	VALID
4.	0,860	0,285	VALID

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, untuk item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Budaya Kerja (X_3), variabel Kepuasan Kerja (X_4) dan variabel Kinerja Perusahaan (Y) sebesar. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Budaya Kerja (X_3), variabel Kepuasan Kerja (X_4) dan variabel Kinerja Perusahaan (Y) adalah Valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan program SPSS 20.00 diperoleh nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel, dibawah ini dapat dilihat tabel rangkuman uji reliabilitas dari masing-msing variabel sebagai berikut :

Tabel 3
Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas
Dari Masing-masing Variabel

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,827	0,285	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,838	0,285	Reliabel
Budaya Kerja (X_3)	0,732	0,285	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_4)	0,762	0,285	Reliabel
Kinerja Perusahaan (Y)	0,611	0,285	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, untuk item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,827, variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,838, variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 0,732, variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,762 dan variabel Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 0,611. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk item pertanyaan variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Budaya Kerja (X_3), variabel Kepuasan Kerja (X_4) dan variabel Kinerja Perusahaan (Y) adalah reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang digunakan dala penelitian ini Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Linearitas (*Test for Linearity*). Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik seua variable penelitian ini dinyatakan bebas dari asumsi klasik, sehingga model regresi

berganda yang disusun layak untuk menguji pengaruh antara variable independen terhadap dependen.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0 diperoleh hasil regresi linier berganda pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4
Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,184	1,856	
1			
Kepemimpinan_X1	,188	,068	,278
Motivasi_X2	,211	,074	,303
Budaya_Kerja_X3	,254	,079	,310
Kepuasan_Kerja_X4	,302	,082	,400

a. Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan_Y

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,184 + 0,188 X_1 + 0,211 X_2 + 0,254 X_3 + 0,302 X_4 + error.$$

Atau dengan kata lain dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa peningkatan Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja.

d. Pengujian Hipotesis secara parsial dengan menggunakan Uji t

Untuk mengetahui t_{hitung} digunakan uji t dengan tujuan menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat berpengaruh terhadap Kinerja

Perusahaan (Y) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% dengan level of significance 95% sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,184	1,856		,638	,527
1 Kepemimpinan_X1	,188	,068	,278	2,769	,008
1 Motivasi_X2	,211	,074	,303	2,836	,007
Budaya_Kerja_X3	,254	,079	,310	3,212	,002
Kepuasan_Kerja_X4	,302	,082	,400	3,692	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan_Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan melalui komputer program SPSS versi 20.0 diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,769, variabel Motivasi (X_2) sebesar 2,836, variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 3,212 dan variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 3,692 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($n-2$) sebesar 2,013.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,769 dan t_{tabel} sebesar 2,013 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,769 > 2,013$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 2,836 dan t_{tabel} sebesar 2,013 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,836 > 2,013$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 3,212 dan t_{tabel} sebesar 2,013 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,212 > 2,013$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang

signifikan secara parsial Budaya Kerja (X_3) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan **diterima**.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 3,692 dan t_{tabel} sebesar 2,013 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,692 > 2,013$) sehingga H_0 **ditolak**, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan **diterima**.

Jadi, dapat diambil kesimpulan dari pengujian dengan menggunakan uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (Y) **diterima**.

c. Uji keberartian koefisien regresi linier berganda secara keseluruhan (R^2) dengan Uji F.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen,

Tabel 6
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R^2)
Dari Pengolahan SPSS
Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,580	,732

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X4, Budaya_Kerja_X3, Kepemimpinan_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan_Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 27 hasil perhitungan dengan Komputer program SPSS versi 20.0 (lampiran 9 : regresi, tabel Model summary kolom R Square) ada pengaruh yang berarti yaitu dapat diketahui derajat pengaruh variabel-variabel sebesar 0,616 atau 61,6%. Angka ini menunjukkan bahwa Kinerja Perusahaan secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan tersebut.

Sedangkan uji F digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Perusahaan). sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,947	4	9,237	17,244	,000 ^b
Residual	23,032	43	,536		
Total	59,979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja_Perusahaan_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X4, Budaya_Kerja_X3, Kepemimpinan_X1, Motivasi_X2

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 28 diatas hasil perhitungan analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 17,244 dengan taraf signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya F_{tabel} ($n-k-1$) atau $(48-4-1 = 43)$ dengan taraf signifikan 5% sebesar 2,59 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,244 > 2,59$) sehingga H_0 **ditolak**, artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Y) di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan **diterima**.

e. Analisa Hasil Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh :

1. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.

Hipotesis pertama yang menyatakan variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar 2,769 sedangkan nilai t_{tabel} 2,013. Artinya bahwa penelitian yang penulis lakukan saat ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik Nurani (2012) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,372, dan A. Soegihartono (2012) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,370 yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

2. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks

Karisidenan Pekalongan.

Hipotesis kedua yang menyatakan variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar 2,836 sedangkan nilai t_{tabel} 2,013. Artinya bahwa penelitian yang penulis lakukan saat ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,168, dan Taufik Nurani (2012) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,177 yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

3. Variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.

Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar 3,212 sedangkan nilai t_{tabel} 2,013. Artinya bahwa penelitian yang penulis lakukan saat ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,382 dan RM. Ghardhika Riza Pradana (2012) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,790 yang menyatakan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

4. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.

Hipotesis keempat yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t sebesar 3,692 sedangkan nilai t_{tabel} 2,013. Artinya bahwa penelitian yang penulis lakukan saat ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Kris Diana Devi (2009) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,863, Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,030 dan A. Soegihartono (2012) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,052 yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

5. Variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.

Hipotesis kelima yang menyatakan variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F sebesar 17,244 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} 2,59. Artinya bahwa penelitian yang penulis lakukan saat ini sejalan dan mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011) dengan nilai F_{hitung} sebesar 82,781 dan Taufik Nurani (2012) dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,806 yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas analisis serta uji hipotesis yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,769 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X_2) sebesar 2,836 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 3,212 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
4. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 3,692 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan .
5. Dari analisis data untuk pengujian secara parsial (uji t) antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan (Y), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Budaya Kerja (X_3) dan variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,616 atau 61,6% terhadap Kinerja Perusahaan.
7. Dari analisis data untuk uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,244 > 2,59$) artinya bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
8. Kontribusi variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan

Kepuasan Kerja (X_4) yang terdapat dalam model regresi koefisien determinasi (R^2) dapat menerangkan variabilitas sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini misalnya : Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan sekaligus menunjukkan kontribusi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas analisis serta uji hipotesis yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,769 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X_2) sebesar 2,836 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Kerja (X_3) sebesar 3,212 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
4. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 3,692 terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan .
5. Dari analisis data untuk pengujian secara parsial (uji t) antara Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan (Y), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan **diterima**.
6. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi (X_2), variabel Budaya Kerja (X_3) dan variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,616 atau 61,6% terhadap Kinerja Perusahaan.
7. Dari analisis data untuk uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,244 > 2,59$) artinya bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di Swamitra Mitra Bahari Se-Eks Karisidenan Pekalongan.
8. Kontribusi variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) yang terdapat dalam model regresi koefisien determinasi (R^2)

dapat menerangkan variabilitas sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini misalnya : Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi. Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Kompensasi merupakan sumber pendapatan, penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan sekaligus menunjukkan kontribusi kerja.

BIBLIOGRAFI

- Adiprasetyo, A., & Moeljono, D. (2007). *Corporate culture: challenge to excellence*. Elex Media Komputindo.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207.
- Fajra, F. K. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan kepegawaian daerah kabupaten Agam. *Skripsi. Universitas Andalas*.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Priyatno, D. (2009). SPSS untuk analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Riyanto, Y. E., & Toolsema, L. A. (2008). Tunneling and propping: A justification for pyramidal ownership. *Journal of Banking & Finance*, 32(10), 2178–2187.
- Rohimah, S. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. *Jakarta: Universitas Esa Unggul*.
- Saridawati, S. (2020). Peranan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5), 159–172.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2006). Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Siagian, S. P. (1999). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Suprayitno, E. (2009). Penggunaan albumin ikan gabus (*Ophiocephalus striatus*) pada penutupan luka. *Malang: Universitas Brawijaya*, 9–23.
- Tearney, G. J., Regar, E., Akasaka, T., Adriaenssens, T., Barlis, P., Bezerra, H. G., ... Chowdhary, S. (2012). Consensus standards for acquisition, measurement, and reporting of intravascular optical coherence tomography studies: a report from the International Working Group for Intravascular Optical Coherence Tomography Standardization and Validation. *Journal of the American College of Cardiology*, 59(12), 1058–1072.
- Widyastuti, Y., Rahmawati, A., & Purnamaningrum, Y. E. (2009). *Kesehatan reproduksi*.