

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.856>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

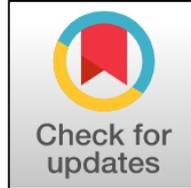
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership, Supervision and Work Motivation on Employee Work Effectiveness with Work Discipline as Intervening Variable

Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Muhammad Fawaid, muhammadfawaid@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, supervision and work motivation on work effectiveness with work discipline as an intervening variable at UD. Ridzil Jaya Utama. The research uses a quantitative approach. The sample in this study were all UD employees. Ridzil Jaya Utama with a total of 60 people. Collecting data in this study in the form of a questionnaire. The data analysis technique was carried out using path analysis using partial hypothesis testing, simultaneous testing, multiple correlation coefficient tests and multiple determination coefficients. The results showed that: 1) Leadership had an effect on work effectiveness, 2) Leadership had an effect on work effectiveness with work discipline as an intervening variable, 3) Supervision had an effect on work effectiveness with work discipline as an intervening variable, 4) Supervision had an effect on work effectiveness with discipline. work as an intervening variable, 5) work motivation affects work effectiveness, 6) motivation affects work effectiveness with work discipline as an intervening variable, and 7) work discipline affects work effectiveness.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan teknologi membawa perubahan yang hampir dirasakan disetiap aspek kehidupan. Perubahan akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dilihat dari semakin pesatnya persaingan global baik dalam maupun luar negeri. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan maupun pelaku bisnis terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Untuk dapat menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan tentu memiliki beberapa faktor produksi, salah satunya sumber daya manusia. Tetapi semua yang berkaitan dengan sumber daya tidak seluruhnya tersedia, hampir keseluruhan sumber daya baik manusia maupun alam. Sehingga diperlukan pengelolaan yang cermat, guna menghasilkan sumber daya yang memiliki nilai lebih. Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi bisnis. Adanya keterbatasan dalam sumber daya manusia menjadikan setiap perusahaan harus mempunyai kepemimpinan yang tepat dan dapat mengatur serta mengkondisikan sumber daya yang ada.

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi aktivitas anggota kelompok dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk memberi manfaat untuk organisasi maupun individu [1]. Kepemimpinan dianggap sebagai titik sentral dan penentu dari setiap kebijakan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peran kepemimpinan akan semakin optimal, jika fungsi kepemimpinan dilaksanakan dengan baik, seperti melakukan pengawasan. Pengawasan merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin dalam upaya mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan rencana atau belum, untuk mengetahui ada tidaknya kendala yang dihadapi karyawan, dan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja dapat diperbaiki dan disari solusi terbaik dengan harapan tidak akan terjadi dikemudian hari [2]

Selain pengawasan, pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja secara maksimal. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat dan dorongan untuk dapat melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang maksimal [3] Motivasi kerja dapat dimanfaatkan atasan sebagai upaya agar bawahan mau bekerja kerja dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan kepemimpinan yang tepat, pengawasan yang konsisten dan adanya motivasi kerja akan membuat karyawan lebih giat dan disiplin dalam bekerja [4] ; [5]. Disiplin kerja adalah kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku [6] Hal ini dapat berarti bila peraturan perusahaan yang ada diabaikan, atau sering dilanggar maka disiplin kerja karyawan tersebut dinyatakan buruk. Sebaliknya apabila karyawan tunduk pada peraturan dan norma-norma perusahaan, maka menggambarkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Adanya disiplin kerja yang baik akan menciptakan efektivitas kerja yang maksimal [7] Efektivitas kerja adalah berkaitan dengan keterlaksanaan semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari semua anggota, serta berkaitan dengan hasil yang dinyatakan menunjukkan derajat sama dengan tujuan yang telah direncanakan [8]. Dapat dikatakan efektif apabila tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

UD. Ridzil Jaya Utama adalah salah usaha yang didirikan bapak HM. Ridwan dan bergerak dalam produksi beberapa jenis produk pakaian, seperti spot, celana santai, kaos olah raga dan celana olah raga. Pasang surut dan ketatnya persaingan bisnis dirasakan pemilik sejak masuknya barang luar negeri ke pasar lokal.

Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan pada UD Ridzil Jaya Utama. Pertama, kepemimpinan yang diterapkan pimpinan sekaligus pemilik usaha dalam hal ini adalah Pak Ridwan dianggap kurang maksimal. Pimpinan dianggap kurang dalam memberikan arahan pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Pimpinan juga dianggap kurang tanggap dalam menangani keluhan karyawan selama bekerja. Kedua, pengawasan pada proses kerja karyawan pada UD Ridzil Jaya Utama juga dianggap kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan masih adanya produk *defect* yang lolos dalam kegiatan produksi. Ketiga, motivasi kerja karyawan UD Ridzil Jaya Utama juga dianggap kurang maksimal karena terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa upah yang diterima kurang sesuai dengan kinerja yang dilakukan sehingga pihaknya kurang termotivasi dalam bekerja. Beberapa permasalahan tersebut dianggap akan memberikan dampak pada efektivitas kerja karyawan yang ada.

Pada sisi lain, hasil observasi awal peneliti juga menemukan bahwa angka absensi keterlambatan karyawan UD Ridzil Jaya Utama masih tinggi. Meskipun sebagian besar karyawan adalah ibu-ibu rumah tanga di lingkungan sekitar, tentu diharapkan mempunyai disiplin kerja yang baik karena disiplin kerja yang baik akan sebagai langkah tercapainya tujuan yang sudah direncanakan. Berikut data keterlambatan karyawan untuk periode 1 Desember sampai 15 Desember 2021:

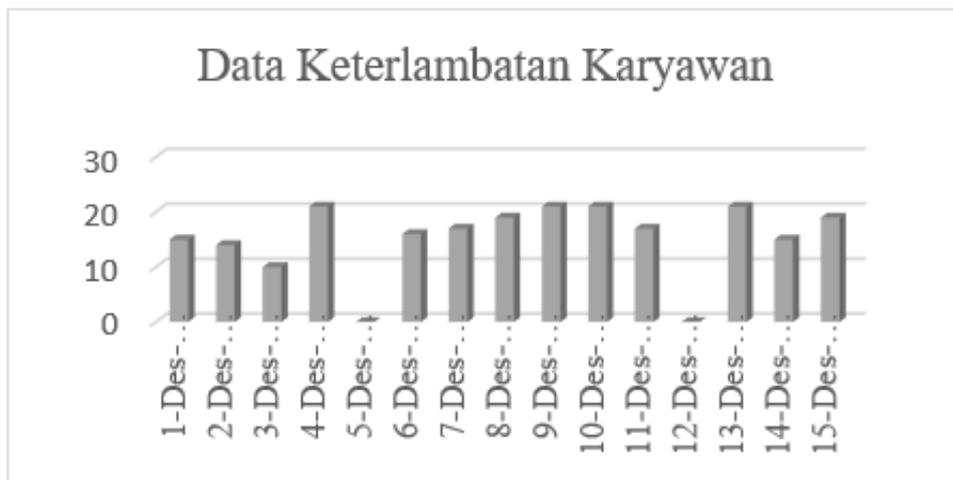


Figure 1. Data Keterlambatan Karyawan UD. Ridzil Jaya Utama Data absensi UD Ridzil Jaya Utama, diolah

Dari grafik di atas dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan masih fluktuatif. Diketahui untuk tanggal 13 sampai 15 Desember 2021 jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 10 orang atau sebesar 16,7% karyawan. Adanya kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan UD. Ridzil Jaya Utama masih relatif rendah.

Studi terkait dengan pengaruh kepemimpinan, pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Salah satunya studi yang dilakukan [9] yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan [10], yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil yang berbeda diperoleh [11] yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Studi lain dilakukan [12], yang memperoleh hasil bahwa pengawasan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan [13], yang membuktikan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Studi yang dilakukan [14] memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Bertolakbelakang dengan studi yang dilakukan [15], yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan inkonsistensi penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Ridzil Jaya Utama".

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. Ridzil Jaya Utama yang beralamatkan di Jalan Raya Tempel No. 1 Tempel Legok Kecamatan Gempol Pasuruan Jawa Timur.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi : Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan UD. Ridzil Jaya Utama dengan jumlah 60 orang.

b. Sampel : Dengan penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Pengertian purposive adalah metodologi pengambilan sampel ditargetkan yang memiliki karakteristik seperti usia, jenis kelamin, dll. Kriteria sampel diantaranya karyawan di perusahaan tersebut berdasarkan usia 20 tahun hingga 45 tahun, dan jenis kelamin diantaranya ibu-ibu rumah tangga, dll. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel secara *total sampling* karena sampel yang diambil meliputi keseluruhan unsur populasi. dimana populasi 10 sampai dengan 100 seyogyanya diambil 100%. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data

kuantitatif.

b. Sumber Data : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

4. Teknik Pengumpulan Data : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

Hasil dan Pembahasan

Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,618
	X1.2	0,816
	X1.3	0,761
	X1.4	0,525
Pengawasan (X2)	X2.1	0,585
	X2.2	0,735
	X2.3	0,767
	X2.4	0,392
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,418
	X3.2	0,668
	X3.3	0,398
Disiplin Kerja (Z)	Z1.1	0,550
	Z1.2	0,830
	Z1.3	0,871
	Z1.4	0,698
	Z1.5	0,643
Efektivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,743
	Y1.2	0,816
	Y1.3	0,654

Table 1. Uji Validitas Lampiran 3 Output SPSS

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan item disetiap variabel mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,2. Artinya keseluruhan item pernyataan variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ()	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,838	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,800	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,673	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,880	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,859	Reliabel

Table 2. Uji Reabilitas Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* pada masing-masing variabel > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliabel atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Signifikansi
Model I	0,194
Model II	0,200

Table 3. Uji Normalitas Lampiran 3 Output SPSS

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,194 model I dan 0,200 untuk model II dimana kedua model regresi sudah memperoleh nilai signifikansi $>0,05$. Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Model I		
Kepemimpinan (X1)	0,000	Linier
Pengawasan (X2)	0,000	Linier
Motivasi (X3)	0,000	Linier
Model II		
Kepemimpinan (X1)	0,000	Linier
Pengawasan (X2)	0,000	Linier
Motivasi (X3)	0,000	Linier
Disiplin kerja (Z)	0,000	Linier

Table 4. Uji Linieritas Lampiran 3 Output SPSS

c. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Model I		
Kepemimpinan (X1)	0,514	1,945
Pengawasan (X2)	0,472	2,120
Motivasi (X3)	0,678	1,474
Model II		
Kepemimpinan (X1)	0,464	2,155
Pengawasan (X2)	0,429	2,331
Motivasi (X3)	0,615	1,625
Disiplin kerja (Z)	0,449	2,226

Table 5. Uji Multikolinearitas Lampiran 3 Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikolinieritas.

Analisis Jalur (Path Analysis) dan Pengujian Hipotesis

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,810	2,102		2,288	,026
	Kepemimpinan	,335	,136	,307	2,459	,017
	Pengawasan kerja	,374	,159	,307	2,357	,022
	Motivasi kerja	,438	,183	,260	2,392	,020
a. Dependent Variable: Disiplin kerja				F = 22,800 Sig. = 0,000 R ² = 0,551		

Table 6. Hasil Estimasi Jalur I Lampiran 3 Output SPSS

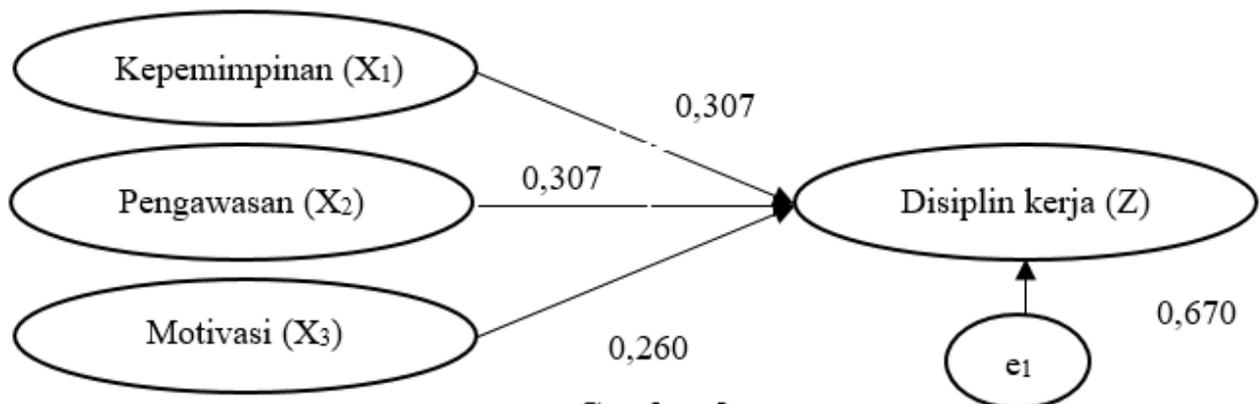
Persamaan struktural jalur II bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel efektivitas kerja. Berikut hasil estimasi untuk jalur II dalam penelitian ini:

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,050	1,059		,047	,963
	Kepemimpinan	,166	,069	,244	2,401	,020
	Pengawasan kerja	,252	,080	,333	3,141	,003
	Motivasi kerja	,217	,093	,207	2,339	,023
	Disiplin kerja	,146	,064	,234	2,262	,028
a. Dependent Variable: Efektivitas kerja				F = 22,800 Sig. = 0,000 R ² = 0,736		

Sumber: Lampiran 3 Output SPSS

Table 7. Hasil Estimasi Jalur II

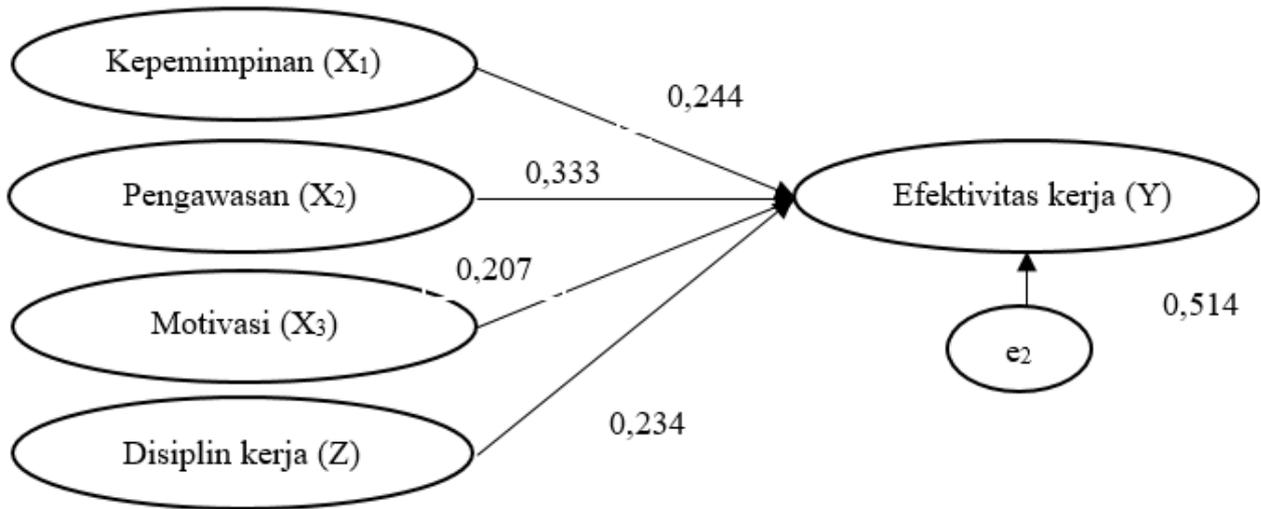
Berdasarkan hasil estimasi jalur I diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,307; variabel pengawasan sebesar 0,307 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,260 dengan dengan nilai koefisien determinansi sebesar $R^2 = 0,551$ dan koefisien residu sebesar $a_3 = 0,670$ Adapun nilai Signifikansi F sebesar 0,000. Dengan demikian diagram koefisien jalur untuk jalur I adalah:



Gambar 2
Diagram Koefisien Jalur I

Figure 2. Diagram Koefisien Jalur I

Berdasarkan hasil estimasi jalur II diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,244; variabel pengawasan sebesar 0,333; variabel motivasi kerja sebesar 0,207 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,234 dengan dengan nilai koefisien determinansi sebesar $R^2 = 0,736$ dan koefisien residu sebesar $a_3 = 0,514$ Adapun nilai Signifikansi F sebesar 0,000. Dengan demikian diagram koefisien jalur untuk jalur II adalah:



Gambar 3
 Diagram Koefisien Jalur II

Figure 3. Diagram Koefisien Jalur II

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total kedua model jalur disajikan pada tabel sebagai berikut:

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal			R 2	Koef. Residu
	Langsung	Tidak Langsung	Total		
X1 terhadap Z	0,307	-	-		
X2 terhadap Z	0,307	-	-		
X3 terhadap Z	0,260	-	-		
X1, X2 dan X3 terhadap Z				0,551	0,670
X1 terhadap Y	0,244	$0,307 \times 0,234 = 0,072$	0,316		
X2 terhadap Y	0,333	$0,307 \times 0,234 = 0,072$	0,405		
X3 terhadap Y	0,207	$0,260 \times 0,234 = 0,061$	0,268		
Z terhadap Y	0,234		0,234		
X1, X2, X3 dan Z terhadap Y				0,736	0,514

Table 8. Rangkuman Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Pengujian Hipotesis

a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,020 dan nilai tersebut di bawah 0,05 sehingga variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H1 diterima.

b. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 dan gambar 4.2 variabel kepemimpinan memperoleh signifikansi 0,020 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_1 = 0,244$. Adapun

pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja sebesar $a_1 \times b_4 = 0,307 \times 0,234 = 0,072$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H2 diterima.

c. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H3: Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003 dan nilai tersebut di bawah 0,05 sehingga variabel pengawasan terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H3 diterima.

d. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H4: Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 dan gambar 4.2 variabel pengawasan memperoleh signifikansi 0,003 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_2 = 0,333$. Adapun pengaruh tidak langsung pengawasan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja sebesar $a_2 \times b_4 = 0,307 \times 0,234 = 0,072$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H4 diterima.

e. Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,023 dan nilai tersebut di bawah 0,05 sehingga variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H5 diterima.

f. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H6: Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 dan gambar 4.2 variabel motivasi memperoleh signifikansi 0,023 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_3 = 0,207$. Adapun pengaruh tidak langsung motivasi terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja sebesar $a_3 \times b_4 = 0,260 \times 0,234 = 0,061$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H6 diterima.

g. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu H7: Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan tabel 4.15 nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,028 dan nilai tersebut di bawah 0,05 sehingga variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama atau H7 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama sehingga H1 diterima. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,020 dan nilai tersebut di bawah 0,05 artinya semakin maksimal praktik kepemimpinan di perusahaan, maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Menurut [16] kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi aktivitas anggota kelompok dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk memberi manfaat untuk organisasi maupun individu. Kepemimpinan dianggap sebagai titik sentral dan penentu dari setiap kebijakan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan berkaitan erat dengan pengarahan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi bagian dari pemahaman perilaku kerja. Pemimpin yang baik dan dapat mempengaruhi bawahannya menjadi harapan bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pemimpin yang baik dapat ditunjukkan dari kemampuannya dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendidik dan menggerakkan bawahannya, akan

mendorong karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [17] yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang dinilai tepat disetiap kondisi, akan membuat efektivitas kerja karyawan semakin baik.

Hasil analisa data dan penelitian yang mendukung bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kerja juga di dukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan sering melakukan kontrol dan pengawasan terhadap bawahan, selain itu pemimpin juga mampu mengorganisasi seluruh pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan menjadi sangat efektif.

2. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung lebih besar pengaruh tidak langsung sehingga kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama, sehingga H2 diterima. Dengan memperoleh signifikansi 0,020 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_1 = 0,244$ Artinya, dengan adanya kepemimpinan yang baik serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin yang mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sangat dibutuhkan. Selain itu pemimpn juga dituntut untuk dapat menjamin semua kegiatan dalam perusahaan tersebut. Dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin juga harus memperhatikan kondisi karyawan sehingga dapat tercipta suasana kekeluargaan dan keharmonisan bekerja. Disisi lain pemimpin juga harus bersikap tegas dan profesional, untuk menciptakan bawahan yang patuh dan mau diarahkan sesuai dengan harapannya. Penelitian [18] menunjukkan bahwa karyawan akan disiplin jika seorang pemimpin bersikap arif, memberikan teladan, bijaksana, berdisiplin dan merapkan seluruh prosedur dengan konsisten.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja didukung oleh temuan penelitian di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan mampu mengatur bawahan dengan profesional dan mampu mengarahkan agar pengerjaan harus seefektif mungkin.

3. Pengawasan Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H3: Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UD. Ridzil Jaya Utama. Analisis data membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama sehingga H3 diterima. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,003 dan nilai tersebut di bawah 0,05 Artinya semakin maksimalnya pengawasan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Menurut [19] pengawasan merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin dalam upaya mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan rencana atau belum, untuk mengetahui ada tidaknya kendala yang dihadapi karyawan, dan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja dapat diperbaiki dan disari solusi terbaik dengan harapan tidak akan terjadi lagi dikemudian hari.

Pengawasan juga diperlukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang sudah dibuat telah dilaksanakan dengan baik. Pengawasan adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta apa yang telah dicapai sesuai rencana, *standart operating prosedur*, sasaran mutu, dan apa yang tidak sesuai dengan renca, *standart operating prosedur*, sasaran mutu yang berdampak pada terjadinya penyimpangan [20].

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [21] yang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Aktivitas pengawasan yang dilakukan secara berkala akan membuat bawahan lebih serius dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin di perusahaan mampu melakukan pemetaan, pengukuran dan dilakukan koreksi agar berjalan dengan baik.

4. Pengawasan Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H4: Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung lebih besar pengaruh tidak langsung sehingga pengawasan terbukti berpengaruh terhadap efektivitas

kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama, sehingga H4 diterima. Dengan memperoleh signifikansi 0,003 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_2 = 0,333$ Artinya, dengan adanya pengawasan kerja serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Pengawasan sebagai fungsi dari manajemen yang bersifat esensial, semudah dan sebaik apapun pekerjaan jika dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dikatakan berhasil. Hal ini mengingat tujuan dari pengawasan secara umum yaitu memastikan semua yang direncanakan dilaksanakan dengan baik. Pengawasan perlu dilakukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan. Penelitian [22] menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara berkala dengan menggunakan ukuran atau standart tentang pelaksanaan kerja yang jelas, akan membuat karyawan lebih disiplin. Mengingat dengan adanya pengawasan pemimpin dapat dengan langsung memberikan arahan maupun teguran kepada karyawan jika tidak sesuai dengan perencanaan.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin melakukan pemetaan dan pengukuran yang jelas agar karyawan bisa berjalan dengan baik dan tepat waktu.

5. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama sehingga H5 diterima. diperoleh adalah nilai signifikansi yang 0,023 Artinya semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Menurut [23] motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat dan dorongan untuk dapat melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja dapat dimanfaatkan atasan sebagai upaya agar bawahan mau bekerja kerja dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi dalam sebuah perusahaan umumnya ditujukan pada sumber daya manusia yang dimiliki sedangkan khususnya ditujukan pada bawahan. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan data dan potensi bawahan supaya mampu bekerja secara produktif dan berhasil mencapai apa yang sudah direncanakan. Dengan motivasi, akan mendorong seseorang untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan aktivitasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [24] yang menunjukkan bahwa motivasi mampu memberikan dampak pada meningkatnya efektivitas kerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja, mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Motivasi dapat diciptakan melalui pemenuhan kebutuhan, pemberian upah dan ketersediaan sarana dan prasarana kerja.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin melakukan pengarahan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas harus secara maksimal, bekerja keras dan fokus pada tujuan sesuai tugas masing-masing pada setiap karyawan.

6. Motivasi Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H6: Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung lebih besar pengaruh tidak langsung sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama, sehingga H6 diterima. Dengan memperoleh signifikansi 0,023 dan nilai koefisien jalur sebesar $b_3 = 0,207$ Artinya, dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan dari aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya yang dapat dilakukan seorang manajer sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia secara maksimal dapat berupa dengan pemberian motivasi. Mengingat motivasi sebagai keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian [25] menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan, akan membuat mereka lebih disiplin dalam bekerja. Sebaliknya jika mereka tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka mereka akan cenderung malas.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin melakukan pengarahan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas harus secara maksimal, bekerja keras dan fokus pada tujuan agar bisa mencapai target yang diinginkan dalam pengerjaan yang seefektif mungkin.

7. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama

H7: Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama sehingga H7 diterima. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,028 Artinya semakin disiplin karyawan maka pihaknya mampu mencapai efektivitas kerja.

Menurut [26] disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan manajer untuk dapat mengubah perilaku dan bagaimana suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta karena adanya pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dilingkungannya.

Disiplin kerja dianggap penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Disiplin kerja dijadikan sebagai alat bagi para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar pihaknya bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua aturan perusahaan dan norma yang ada. Terkait demikian, adanya disiplin kerja pada diri karyawan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut [27], efektivitas kerja adalah berkaitan dengan keterlaksanaan semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari semua anggota, serta berkaitan dengan hasil yang dinyatakan menunjukkan derajat sama dengan tujuan yang telah direncanakan. Dapat dikatakan efektif apabila tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Hasil analisa data dan penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja juga didukung oleh temuan peneliti di perusahaan, bahwa pemimpin mampu mengarahkan karyawan agar bisa tepat waktu, selalu menaati peraturan dan menggunakan waktu seefektif mungkin agar lebih maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, berikut kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin maksimal praktik kepemimpinan di perusahaan, maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya, dengan adanya kepemimpinan yang baik serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.
3. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin maksimalnya pengawasan maka dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
4. Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya, dengan adanya pengawasan kerja serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.
6. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya, dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan serta didukung adanya kedisiplinan pada diri karyawan maka karyawan akan mampu meningkatkan efektivitas kerjanya.
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin disiplin karyawan maka pihaknya mampu mencapai efektivitas kerja.

References

1. Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
2. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
3. Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 13 Nomor 1, 79-88
4. Fitriano, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan.
5. Hudawi, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Volume 18 Nomor 2, 100-104.
6. Juharni, & Congge, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur. *KYBERNOLOGYL Jurnal of*

- Government Studies, Volume 1 Nomor 2, 78-89.
7. Liyas, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017*, 121-129.
 8. Meika, I., Pramono, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-SOSPOL; Vol. IV Edisi 1; Jan - Apr 2017*, 56-61.
 9. Mustapa, H. Z., & Maryadi. (2018). *KEPEMIMPINAN PELAYAN : Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
 10. Pasaribu, E. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan. *Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) Volume 1 Nomor 1 ISSN 2541-657X*, 76-86.
 11. Pratama, N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Volume 07 Nomor 02*, 10-19.
 12. Putri, E. K. (2022). Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Perum Bulog Kanwil Jawa Timur. *AGRIDEVINA: Berkala Ilmiah Agribisnis, Volume 11 Nomor 1*, 32-42.
 13. Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.
 14. Rusda, A., Verawati, D. M., & Novitaningstyas, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra pada CV. Herbiglow Natural Skincare. *Journal of March Management Research, Volume 4 Nomor 1*, 60-77.
 15. Rusmaini. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di FITK Uin Raden Fatah Palembang. *JMPI Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 3 No. 2, Desember 2018*, 49-62.
 16. Salasiah, A. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik, Volume 1 Nomor 1*, 1-11.
 17. Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karya Ilmiah - Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
 18. Silitonga, P. (2017). *Manajemen UMKM dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
 19. Sucahyo, H. (2017). *Pengantar Manajemen*. Malang: Wilis.
 20. Sufren., & Natanael. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
 21. Surahman, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja. *Jurnal Publik Volume 11 Nomor 02*, 257-268
 22. Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish
 23. Sutirno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
 24. Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian, Edisi 1 Cetakan ke-1*. Yogyakarta: Despublish.
 25. Utama, N. P., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). *e - Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*, 45-58.
 26. Wijaya, A., Purnomolastu, N., & Tjahjoanggoro. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
 27. Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan, Edisi Pertama, Cetakan ke-4*. Jakarta: Kencana.