

Kris Edo Syahputra

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. krisedosyahputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah *crew* PO Sumber Alam Kutoarjo yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability* sampling dan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style, work discipline and work motivation on employee performance. The population in this study is the crew of PO Sumber Alam Kutoarjo totaling 40 people. The sampling technique is non-probability sampling and saturated sample technique where the entire population is used as research respondents. Data collection techniques using observation, interviews, literature studies and questionnaires. The data analysis used is the instrument test of validity and reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing tools using SPSS 25 for windows. The results show that leadership style affects employee performance, work discipline affects employee performance and work motivation affects employee performance. Leadership style, work discipline and work motivation together affect employee performance.

Keywords: *leadership style, work discipline, work motivation and employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan (Siswanto, 2017).

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Kontribusi positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi karyawan terhadap organisasinya.

Transportasi merupakan parameter untuk mengukur lajunya pertumbuhan ekonomi, transportasi juga dapat mempermudah mobilitas penduduk dari suatu daerah ke

daerah lainnya. Perkembangan transportasi pada saat ini semakin kompleks, dengan berbagai macam jenis transportasi yang ditawarkan kepada masyarakat. Salah satunya adalah bus, bus hingga saat ini masih menjadi salah satu pilihan alat transportasi umum bagi masyarakat Indonesia. Banyaknya perusahaan transportasi yang bersaing guna menyediakan moda transportasi untuk masyarakat dengan biaya murah tanpa mengurangi kualitasnya.

PO Sumber Alam Kutoarjo merupakan salah satu operator bus populer di wilayah Jawa Tengah. Perusahaan Otobus (PO) ini mendominasi segmen menengah ke bawah dengan menawarkan layanan bus Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP), Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dan pariwisata. PO Sumber Alam selalu berusaha memberikan pelayanan prima kepada para penumpangnya. Kualitas PO Sumber Alam tidak perlu diragukan lagi. Meskipun hanya melayani kelas bisnis AC, PO Sumber Alam selalu mengedepankan kepuasan para penumpang. Seluruh karyawan bahkan bekerja sesuai visi perusahaan untuk menjadi armada pilihan utama di Indonesia. Adanya kasus pandemi Covid-19 ini, yang melanda Indonesia sangat berdampak pada PO Sumber Alam, dimana membuat perusahaan ini mengalami kesulitan dalam hal okupansi dan pendapatan. Sebelum adanya pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia, bus mampu beroperasi sekitar 40 unit per hari kini hanya beroperasi sekitar 20 unit per hari.

Merosotnya kinerja angkutan penumpang ini tentunya berdampak pula pada kinerja keuangan perusahaan. Namun perusahaan ini sama sekali tidak melakukan PHK terhadap karyawannya, karena mereka dibekerjakan dengan sistem bergilir.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah prestasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan dan harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Fuchrudi (2004) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-ujian tertentu. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Disiplin juga diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:172).

Holil dan Sriyanto (2010) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang terjadi di PO Sumber Alam Kutoarjo penulis mengambil masalah tersebut sebagai judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Crew PO Sumber Alam Kutoarjo).**

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah prestasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Masalah kinerja karyawan ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Robbins, 2006) sebagai berikut:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Masalah gaya kepemimpinan ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Kartono: 2016) sebagai berikut:

- Kemampuan mengambil keputusan
- Kemampuan memotivasi
- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan mengendalikan bawahan
- Kemampuan mengendalikan emosi

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Masalah disiplin kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Soejono: 2000) sebagai berikut:

- Ketepatan waktu
- Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- Tanggungjawab yang tinggi
- Ketaatan terhadap aturan kantor

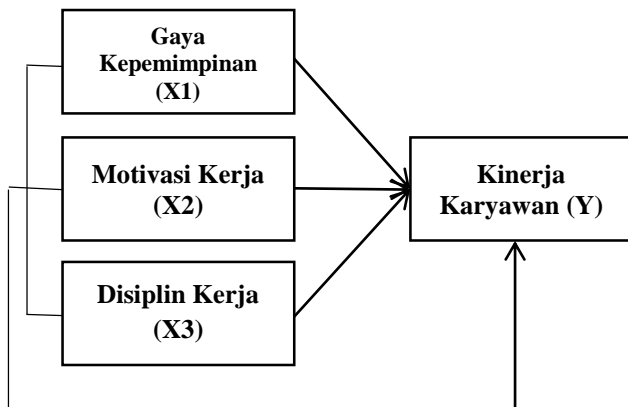
4. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Masalah motivasi kerja ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Mangkunegara dalam Bayu Fadillah: 2013) sebagai berikut:

- Tanggung Jawab
- Prestasi Kerja
- Peluang Untuk Maju

- d. Pengakuan Atas Kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

MODEL EMPIRIS



METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan pada crew PO Sumber Alam Kutoarjo yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Subyek pada penelitian ini adalah crew PO Sumber Alam Kutoarjo kecuali pimpinan PO Sumber Alam Kutoarjo, karena salah satu variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah crew PO Sumber Alam Kutoarjo kecuali Pimpinan PO Sumber Alam Kutoarjo, dengan jumlah 40 orang.

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini *non probability sampling* dan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Selain hal tersebut, pengambilan sampel pada populasi kecil mengacu pada pendapat Arikunto (2006:134) yang menyatakan bahwa penarikan jumlah sampel sama dengan populasi. Apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sedangkan bila sampel lebih dari 100 maka diambil 10%, 15%, atau 20% atau lebih. Dengan demikian, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 40 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik

Alat Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastiditas dan Uji Normalitas)

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument pada kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Taraf signifikan 0,05 $(n-2) 40 - 2 = 38$ maka diperoleh angka r_{tabel} dengan jumlah 40 responden sebesar 0,312. Berikut hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kinerja Karyawan	1	0,766	0,312	Valid
	2	0,795	0,312	Valid
	3	0,680	0,312	Valid
	4	0,719	0,312	Valid
	5	0,603	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Gaya Kepemimpinan	1	0,655	0,312	Valid
	2	0,798	0,312	Valid
	3	0,606	0,312	Valid
	4	0,601	0,312	Valid
	5	0,514	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Disiplin Kerja	1	0,821	0,312	Valid
	2	0,695	0,312	Valid
	3	0,795	0,312	Valid
	4	0,657	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Motivasi Kerja	1	0,809	0,312	Valid
	2	0,782	0,312	Valid
	3	0,726	0,312	Valid
	4	0,792	0,312	Valid
	5	0,786	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu

instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Simamora, 2004).

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{kritis}	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kinerja Karyawan	0,60	0,758	reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,60	0,628	reliabel
3	Disiplin Kerja	0,60	0,724	reliabel
4	Motivasi Kerja	0,60	0,835	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai dengan menggunakan uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas dengan bantuan *SPSS 25.0 for Windows*.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.877	1.140
	Disiplin Kerja	.947	1.056
	Motivasi Kerja	.911	1.098

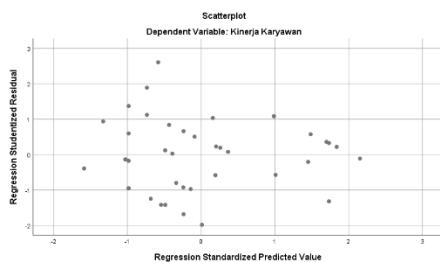
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

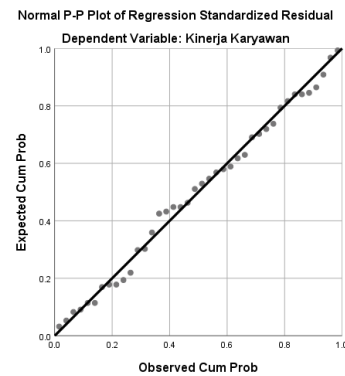


Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Jika data (titik) menyebar mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
1	(Constant)	.688	3.048		.226	.823
	Gaya Kepemimpinan	.309	.141	.279	2.189	.035
	Disiplin Kerja	.374	.183	.251	2.048	.048
	Motivasi Kerja	.428	.117	.460	3.672	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Kriteria pengujian untuk uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05, maka H_a diterima. Dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan > 0,05, maka H_a ditolak, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka t_{tabel} sebesar 1,984.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	.688		.226	.823
	Gaya Kepemimpinan	.309	.279	2.189	.035
	Disiplin Kerja	.374	.251	2.048	.048
	Motivasi Kerja	.428	.460	3.672	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013). Kriteria uji F menurut adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.218	3	20.073	11.347	.000 ^b
	Residual	63.682	36	1.769		
	Total	123.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.443	1.33002

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Hasil ini dapat

membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siswanto dan Hamid (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H₁ diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} 2,048 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikansi $0,048 < 0,05$. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harlie (2012) dan Susanto (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H₂ diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa $t_{hitung} 3,672 > t_{tabel} 2,026$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kristanti dan Lestari (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H₃ diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $11,347 > F_{tabel}$ sebesar 2,86 dan mempunyai nilai signifikansi secesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo.
- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo.

- d. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo.

Saran

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja PO Sumber Alam Kutoarjo. Implikasi dari hasil penelitian ini, bahwa naik turunnya kinerja karyawan juga akan ditentukan seberapa besar pimpinan dapat mengendalikan emosi terhadap bawahannya ketika ada masalah. Karena seorang pimpinan yang cerdas secara emosional akan mampu mengayomi serta memfasilitasi para bawahannya agar dapat berkembang bersama dan dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo, karena kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan di PO Sumber Alam Kutoarjo. Implikasi dari penelitian ini adalah, semua karyawan baik atasan dan bawahan harus ikut berpartisipasi di lingkungan PO Sumber Alam untuk mempertahankan disiplin kerja serta perlu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dalam penggunaan atribut yang sudah diberikan dan digunakan sesuai dengan aturan. Hal itu akan menciptakan kedisiplinan secara keseluruhan dalam PO Sumber Alam Kutoarjo.
- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PO Sumber Alam Kutoarjo. Implikasi dari hasil penelitian ini, untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya pimpinan terus meningkatkan dan memberikan apresiasi seperti bonus kepada setiap karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan serta mendapatkan hasil lebih dari yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Alek S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Edisi Revisi V Cet. Ke-12.

As'ad S. U, Moh. 2002. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.

Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko dan Agung Budiarmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*. Hal 1-9.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

_____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan VI*. Semarang: Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan VII*. Semarang: Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.

H. Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

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.

Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. No. 10, Vol. 4, Hal. 860-867.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Holil, Muhamad dan Sriyanto. 2011. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus kantor pelayanan pajak badan usaha milik negara). *Jurnal. Fakultas Ekonomi*. Universitas Budi Luhur.

Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kristanti, D. & Lestari, R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota

- Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. No. 4, Vol. 2, Hal. 107-116.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Karya Salemba.
- Siswanto, R. D & Hamid, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. No. 42, Vol. 1.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan plikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Suparno, & Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12 ISSN :1693- 0827.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*. No. 7, Vol. 1.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Thoha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Umi farida dan Sri hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Yudiani, E. 1999. Hubungan Emotional Intelligence dengan Disiplin Keija Pada Pegawai Negeri. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UII.,