

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SMK NEGERI 1 KEBUMEN**

Oleh :

Tardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Jl. Ronggowarsito No.18 Pejagoan Kebumen

Telp 082325607044 email : tardie123@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at State Vocational High School I Kebumen. The problem in this study is that some employees experience performance degradation where there are jobs that have less satisfactory results related to the quality of performance so that this becomes the spotlight for immediate performance improvement.

The population in this study were all Administration employees of SMK Negeri 1 with a total of 31 people. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain the primary data needed. The research method is quantitative analysis, the data obtained based on the answers of the respondents in the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, the regression model is tested with classical assumptions in order to meet the requirements and feasible to predict the effect of independent variables on the dependent variable. Regression calculation results are tested by t test and F test and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that the variables Influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in Kebumen 1 State Vocational High School have a positive effect both individually (partially) and together (simultaneously). This is based on the analysis results obtained the coefficient of determination indicates that leadership style, work motivation and work discipline have a positive influence on employee performance at SMK Negeri 1 Kebumen.

Keywords: *Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline and Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan ber- ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha

pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang di capai dan berapa banyak

yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling utama dan serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985).

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 Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa

tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Karyawan SMK Negeri 1 Kebumen memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi untuk memperoleh kesejahteraan individu yang lebih namun tidak semua karyawan mengimbangi motivasi tersebut dengan kinerja yang maksimal. Karyawan memiliki kesadaran untuk menegakkan kedisiplinan kerja yang cukup baik, sehingga antara keinginan dan kewajiban berjalan seimbang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal : 2004).

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan

pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Mangkunegara (2006) kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada Bernadin pada tahun 1993 (Sitanggang, 2005), terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Kuantitas yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja

karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Menurut Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a) Visi dan artikulasi, dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b) Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c) Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e) Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru

dan berlawanan dengan norma

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional

- a) Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja yang baik.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif) melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d) *Laissez-Faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggalakan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a). Kharisma, memberikan visi dan rasa

atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b). Inspirasi adalah mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c). Stimulasi intelektual mendorong intelegensi, rasionalitas, pemecahan masalah secara hati-hati.
- d). Pertimbangan individual memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya manusia yang ada untuk mewujudkannya.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) "bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan". Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Reza (2010) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow sejak tahun 1950-an, motivasi kerja dari seorang karyawan diukur melalui lima buah dimensi yaitu:

- 1) Kebutuhan akan aktualisasi diri
- 2) Kebutuhan akan harga diri
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman
- 5) Kebutuhan fisiologis

Motivasi seorang pegawai disebabkan adanya rangsangan-rangsangan yaitu sebagai berikut :

- 1. Gaji yang mencukupi, terpenuhi kebutuhan hidupnya, dana sakit yang tersedia, bonus, dana pensiun.
- 2. Lingkungan dan tempat kerja yang baik.
- 3. Kesempatan untuk dapat mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri.
- 4. Tantangan pekerjaan
- 5. Keistimewaan; kedudukan dan gengsi pribadi
- 6. Perasaan seseorang anggota organisasi mau disejajarkan dirinya atau sikap simpatik rekan dan pimpinan.
- 7. Jaminan masa dinas dan jabatan, rumah dan kendaraan

Disiplin Kerja

Latainer (2009), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dan pekerjaan dan perilaku. Pengertian disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dan persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Pengertian disiplin dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Veithzal Rivai (2004) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak lupa prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang

diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Negeri 1 Kebumen yang berjumlah 31 orang, karena jumlah kurang dari 100 maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Menurut Arikunto (1998:112) apabila subyek kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel. Sampel adalah keseluruhan dari populasi.

Variabel Penelitian

1. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel bebas yang digunakan adalah : Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud adalah untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a). Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Menurut Sugiyono (2010) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Kelebihan Observasi yaitu dapat merekam hal-hal, perilaku pertumbuhan, dan sehingga pada saat kejadian berlangsung atau saat perilaku terjadi. Dapat memperoleh data langsung dari subjek, yang keduanya dapat berkomunikasi secara verbal atau tidak. Kelemahan Observasi adalah dibutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan hasil dari suatu peristiwa yang diamati.
- b). Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Menurut Arikunto (2002) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kelebihan menggunakan kuisisioner adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan

kelemahan kuisisioner adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

- c). Studi Pustaka, studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka internet, jurnal dan dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Dokumen adalah segala benda yang berbentuk barang, gambar, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang penting dan absah. Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen yang dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebarluaskan kepada pemakai informasi tersebut. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi berganda. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan, sebagai berikut (Supranto J, 2001:43) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|----------------|---|---------------------------|
| Y | = | Varibel Kinerja |
| X ₁ | = | Varibel Gaya Kepemimpinan |
| X ₂ | = | Variabel Motivasi Kerja |
| X ₃ | = | Variabel Disiplin Kerja |

- a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel bebas.
 e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dan variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji t dan uji F sebagai berikut :

1. Uji t (Uji signifikansi parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap dependen variabel (Kinerja Karyawan).

2. Uji F (Kelayakan Model)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Augusty, 2013). antara independen variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap dependen variabel (Kinerja Karyawan) digunakan rumus : (Sugiyono, 2014). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Besarnya F_{hitung}

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sample

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya

dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X).

Rumus Koefisien Determinasi (R^2) adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

b = lereng garis variabel

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	14	45%
2.	Perempuan	17	55%
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan data yang diolah pada Tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 31 responden terdapat 14 orang responden atau 45% adalah laki-laki, sedangkan 17 orang responden atau 55% adalah perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	20-30	14	45%
2.	31-40	8	26%
3.	> 40	9	29%
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan data yang diolah pada Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dari 31 responden terdapat 14 orang responden atau 45% mempunyai umur antara 20-30 tahun, 8 orang responden atau 26% mempunyai umur antara 31-40 tahun, dan 9 orang responden atau 29% mempunyai umur > 40 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	12	39%
2.	D3	7	22%
3.	S1	12	39%
4.	S2	0	0%
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan data yang diolah pada Tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 31 responden terdapat 12 orang responden atau 39% mempunyai pendidikan SMA, 7 orang responden atau 22% mempunyai pendidikan D3, 12 orang responden atau 39% mempunyai pendidikan S1, dan 0 orang responden atau 0% mempunyai pendidikan S2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 31 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel IV-4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	8	26%
2.	6-10	10	32%
3.	> 10	13	42%
	Jumlah	31	100%

Berdasarkan data yang diolah pada Tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama

bekerja dari 31 responden terdapat 8 orang responden atau 26% lama bekerja 1-5 tahun, 10 orang responden atau 32% lama bekerja 6-10 tahun, dan 13 orang responden atau 42% lama bekerja > 10 tahun.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.614	3.422		.472	.641
	Gaya_Kepemimpinan	.472	.161	.411	2.942	.007
	Motivasi_Kerja	.298	.106	.381	2.804	.009
	Disiplin_Kerja	.270	.115	.327	2.344	.027

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,614 + 0,472X_1 + 0,298X_2 + 0,270X_3$$

Kemudian nilai-nilai b_1 , b_2 , dan b_3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,614

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak terpengaruh oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja sebesar 1,614 poin.

1. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,472$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,472 artinya gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinaikan satu poin sementara variabel lain (motivasi kerja dan disiplin kerja) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,472 poin.

b. $b_2 = 0,298$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,298 artinya motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel motivasi kerja (X_2) dinaikan satu poin sementara variabel lain (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,298 poin.

c. $b_3 = 0,270$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,270 artinya disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika variabel disiplin kerja (X_3) dinaikan satu poin sementara variabel lain (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) tetap maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,270 poin.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Menurut Ghazali (2009), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Sedangkan uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

- a. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,942 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.
- b. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,804 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.
- c. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,344 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji ANOVA / bersama-sama, diperoleh nilai F sebesar 9,246 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya

kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,452 atau 45,2% menandakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Hasil uji t gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,942 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut. Sedangkan bila gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah tersebut rendah maka kinerjanya juga rendah.

Berdasarkan hal tersebut, pihak SMK Negeri 1 Kebumen perlu mengupayakan untuk menerapkan gaya kepemimpinan apa yang cocok

diterapkan diorganisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang cocok, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu lebih memperhatikan mengenai pemberian tugas-tugas, ini dikarenakan bila pemberian tugas terlalu banyak dan kurangnya kejelasan terkait tugas yang ada maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal dan kinerja pegawai tersebut turun.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Hasil uji t motivasi kerja terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,804 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Apabila motivasi kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut tinggi, ini juga akan membuat kinerja dari karyawan tersebut tinggi. Begitu pula sebaliknya bila motivasi kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga rendah.

Implementasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mempertahankan dan mendukung motivasi kerja yang dimiliki karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen dengan pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik, pemberian insentif dan dengan rutin mengadakan pertemuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan rutin dilaksanakannya evaluasi tersebut tentunya akan dapat memacu dan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja didapatkan nilai menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,344 lebih besar dari t_{tabel} 2,05183 dengan tingkat signifikan 0,027 lebih kecil dari 0,05 ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Apabila disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut tinggi, ini juga akan membuat kinerja dari karyawan tersebut tinggi. Begitu pula sebaliknya bila disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan tersebut rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga rendah.

Implementasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya organisasi untuk mempertahankan dan mengawasi disiplin kerja yang dimiliki karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini dilakukan dengan tujuan, bila disiplin karyawan tinggi maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seperti dalam ketepatan penyampaian laporan, maupun menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja yang dimiliki karyawan perlu peran dari berbagai pihak seperti kepala sekolah maupun sesama rekan kerja untuk saling mengingatkan terkait aturan atau tindakan yang tidak sesuai. Selain itu instrument penilaian karyawan juga perlu untuk dilaksanakan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ada.

4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Hasil uji F diatas F_{hitung} sebesar 9,246 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa secara bersama-sama faktor-faktor dan indikator yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Implementasi manajerial dari penelitian ini untuk SMK Negeri 1 Kebumen perlu adanya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang berupa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karena faktor-faktor tersebut berpengaruh dan dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang cocok, peningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen juga akan meningkat. Namun sebaliknya bila gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang ditunjukkan rendah maka akan berakibat pada menurunnya kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana pengaruh faktor terkait variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMK

Negeri 1 Kebumen yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa apabila gaya kepemimpinan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan bila gaya kepemimpinan rendah ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja.
2. Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa apabila motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila motivasi kerja rendah ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja.
3. Variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila disiplin kerja rendah ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja.
4. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja diperlukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja belum sepenuhnya menjelaskan kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini dikarenakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja nilainya masih dibawah 100% dan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah SMK Negeri 1 Kebumen perlu memperhatikan mengenai hal yang berkaitan gaya kepemimpinan yang baik dan cocok diterapkan dilingkungan sekolah, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perhatian pada kenyamanan kerja dan kesejahteraan bawahan karyawan juga perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja.
2. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, SMK Negeri 1 Kebumen perlu memperhatikan mengenai pemberian apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik, pemberian insentif serta rutin mengadakan pertemuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan rutin dilaksanakannya evaluasi tersebut tentunya akan dapat memacu dan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, SMK Negeri 1 Kebumen perlu mempertahankan dan mengawasi disiplin kerja yang dimiliki karyawan di SMK Negeri 1 Kebumen. Hal ini dilakukan dengan tujuan, bila disiplin karyawan tinggi maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seperti dalam ketepatan penyampaian laporan, maupun menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja yang dimiliki karyawan perlu peran dari

berbagai pihak seperti kepala sekolah maupun sesama rekan kerja untuk saling mengingatkan terkait aturan atau tindakan yang tidak sesuai. Selain itu instrument penilaian pegawai juga perlu untuk dilaksanakan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ada.

4. Bagi penelitian yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa dan juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.

Aries, Muhammad Nuraini dan Lilik Siswanta. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta*. Universitas PGRI Yogyakarta.

Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.

Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap*

- Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- 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.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Komala, Yanti Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII No. 2 Mei 2014.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Muntahsiyah, Siti. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kebumen. *Skripsi Sarjana* (Tidak dipublikasikan), Kebumen Program Studi Manajemen STIE Putra Bangsa.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sekaran, Vma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSVP Dokter Kariadi

Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.

Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.

Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang) Program Studi Teknik Industri Universitas Diponegoro. *Jati Undip*. Vol VII, No 2, Mei 2012

Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja

Karyawan di PT Bina San Prima. *Journal Of Management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016.

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.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.