

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI
DINAS PERINDAGSAR KABUPATEN KEBUMEN
(Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar)**

Oleh :
Rokhayati

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar) yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar). Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar). Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar). Kemudian hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *Adjusted R²* (Koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,748 artinya 74,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja.*

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan

organisasi. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan

melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahnya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pada umumnya setiap organisasi menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja organisasi. Ini semua demi terwujudnya apa yang organisasi ingin dicapai. Perkembangan mental dan semangat organisasi yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja organisasi menjadi tantangan tersendiri bagi seorang pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian halnya dengan UPTD Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar yang bertugas dalam bidang pendapatan daerah, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja pegawai, sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap

koperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja kepada pegawai. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan organisasinya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Permasalahan yang ada pada UPTD Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar yaitu pertama dari faktor gaya kepemimpinan yang terkesan sering mengekang bawahannya dengan memberikan target tinggi. Dalam hal ini target setiap pegawai (pemungut retribusi) berbeda-beda tergantung pada lokasi pungutnya, dengan pemberian target yang terlalu tinggi sehingga pegawai merasa terbebani. Selain itu pimpinan tidak bisa mengarahkan bawahan dengan baik, dan tidak tegas dalam mengambil keputusan atau tindakan sehingga bawahan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang akibatnya kinerjanya menjadi menurun dan tidak maksimal.

Kedua adalah faktor komitmen organisasi yaitu keyakinan kurang bersungguhsungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kurangnya kemampuan untuk berusaha atau berbuat sesuai demi kepentingan organisasi dan tidak adanya

keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri organisasi untuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan organisasi (Robbins, 2011:205). Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja pegawai, karena motivasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dalam organisasinya. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak memuaskan.

Dilihat dari faktor gaya kepemimpinan yang kurang mengarahkan bawahan dengan baik dan dengan rendahnya komitmen organisasi, kedua faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi pegawai. Motivasi kerja pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar belum optimal. Sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dengan berbagai alasan. Meskipun mereka telah

melaksanakan tugas, tetapi tindakan mereka dipandang kurang etis. Tentu saja ini sangat merugikan, karena dengan pegawai datang terlambat akan mempengaruhi pendapatan menjadi kurang maksimal sehingga target tidak tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk membentuk sebuah keharmonisan dalam sebuah organisasi, apalagi didukung dengan komitmen organisasi yang baik. Hal ini tentunya akan menciptakan motivasi kerja pegawai semakin meningkat sehingga kinerja pegawai semakin tinggi dan tujuan organisasi mudah dicapai.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang baik. Hal itu ditunjukkan dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai dengan tepat waktu.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya

kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar, bahwa kondisi pegawai yang ada saat ini pada UPTD Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi pegawai yang dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar

UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar yang beralamat di Jl. Revolusi

Karanganyar merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas di bidang pendapatan, UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar mempunyai target yang dibebankan setiap tahunnya. Target inilah yang menjadi tolak ukur terhadap kinerja pegawai. Namun dampak dari menurunnya kinerja pegawai yaitu pencapaian target organisasi sering kali tidak terpenuhi.

Menurut hasil pengamatan peneliti dari uraian diatas disebabkan karena pengelolaan manajemen yang kurang baik. Dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan yang kurang tegas, rendahnya komitmen organisasi dan motivasi dirasakan belum optimal sehingga target-target yang sudah ditentukan tidak tercapai.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindagsar Kabupaten Kebumen (Pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar)”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

UPTD Unit Pasar Wilayah III
Pasar Karanganyar?

3. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar?
4. Bagaimanakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar?

1.3. Batasan Masalah

a. Kinerja

Menurut Simamora dalam Prabunegara (2006:12), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) dibatasi pada: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

b. Gaya kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Indikator variabel gaya kepemimpinan menurut Robbins (2011) dibatasi pada: kejujuran diri, bertanggungjawab, keberanian bertindak, dapat

meyakinkan diri dan orang lain, dan komunikasi dengan bawahan.

c. Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Greenberg dan Baron (2003:83) dibatasi pada: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

d. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2011:205), motivasi kerja merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik guna kemajuan organisasi. Indikator motivasi kerja menurut Robbins dalam Sayuti (2006) dibatasi pada: mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan

perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi lebih lanjut bagi kalangan akademisi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk menyusun suatu

kebijakan/pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar penelitian ini diharapkan dapat menanamkan sikap bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1.1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan demikian pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora dalam Prabunegara (2006:12), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi berbeda-beda tergantung pada pribadi pemimpin tersebut dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

Menurut Miftah Thoha (2010:49), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (1997:190), komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Sedangkan menurut Richard M. Steers (dalam Sri Kuntjoro, 2008:39) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Menurut Griffin (2007:118), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasinya. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2011:205), motivasi kerja merupakan berbagai dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik guna kemajuan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Putri Rahma Haryati, Kadarisman Hidayat dan Arief Setyawan (2016) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). Sampel diambil dari seluruh pegawai seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 130 pegawai. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,006 > 2,676$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini disarankan agar seksi PKC dapat

mempertahankan variabel-variabel tersebut dalam membuat keputusan dan kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Selain itu pegawai diharapkan dapat mematuhi SLA dan 5R dan menepati layanan yang telah dibuat. Pimpinan harus lebih memperhatikan laporan pelaksanaan tugas terkait pemberian jadwal yang diberikan kepada pegawai dengan mengevaluasi apakah terdapat kendala atau masalah yang terjadi selama pelaksanaan tugas, selain itu memperhatikan keterkaitan hubungan dengan bawahan dengan menjalin hubungan yang harmonis agar terjalin kerjasama yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai di seksi PKC.

Siswanto Wijaya Putra (2015) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada industri kerajinan kulit tas dan sepatu di Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 65 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18. Hasil penelitian

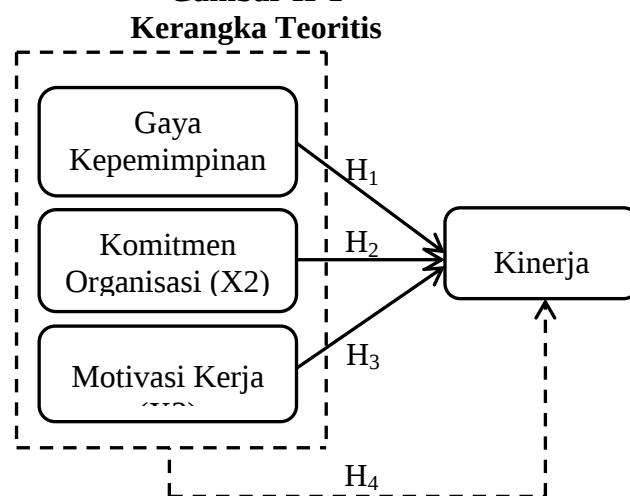
ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen organisasi, budaya kerja, kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas F sebesar 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk uji secara parsial menunjukkan bahwa uji hipotesis 1 untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,014 sehingga dapat diambil keputusan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yaitu budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai probabilitasnya dibawah 0,05 sehingga dapat diambil keputusan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan untuk hipotesis 3 dan 4 yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan lingkungan terhadap kinerja menunjukkan nilai probabilitasnya masing-masing lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan 0,000 sehingga dapat diambil keputusan bahwa kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,936%. Kinerja karyawan merupakan unjuk kerja seorang karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan akan semakin baik kinerja perusahaan.

Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih dan Leonardo Budi Hasiolan (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan

dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Sampel berjumlah 56 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, studi pustaka dan instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R^2 (koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi. Dengan kata lain iklim organisasi lebih tinggi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara iklim organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 70,0%.

2.3. Kerangka Teoritis

Gambar II-1



2.4. Hipotesis

H₁: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

H₂: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

H₃: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

H₄: Ada pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*), serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*). Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat adalah kinerja (Y). Sedangkan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan

(X₁), komitmen organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃).

1. Indikator kinerja terdiri dari: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

2. Indikator gaya kepemimpinan terdiri dari: kejujuran diri, bertanggungjawab, keberanian bertindak, dapat meyakinkan diri dan orang lain, dan komunikasi dengan bawahan.

3. Indikator komitmen organisasi terdiri dari: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

4. Indikator motivasi kerja terdiri dari: mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

3.3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Data

Data primer dan data sekunder

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebar secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

2. Studi Pustaka

Merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku, jurnal, dan artikel yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara

Mengadakan tanya jawab secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:41). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:118). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh populasi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah Pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

3.5.2. Analisis Statistika

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125). Deteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk

pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:126).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009:147).

3.5.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011,) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Dalam pengujian ini dilakukan

untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel bebas (*independent*) sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel bebas (*independent*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

3.5.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk

mengukur pengaruh antara satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat yaitu Kinerja

α = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan

X_2 = variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi

X_3 = variabel bebas yaitu Motivasi Kerja

e = *error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	Butir 1	0,647	0,3202	Valid
2.	Butir 2	0,786	0,3202	Valid
3.	Butir 3	0,775	0,3202	Valid
4.	Butir 4	0,812	0,3202	Valid
5.	Butir 5	0,808	0,3202	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	Butir 1	0,818	0,3202	Valid
2.	Butir 2	0,813	0,3202	Valid
3.	Butir 3	0,877	0,3202	Valid
4.	Butir 4	0,886	0,3202	Valid
5.	Butir 5	0,835	0,3202	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	Butir 1	0,619	0,3202	Valid
2.	Butir 2	0,540	0,3202	Valid
3.	Butir 3	0,716	0,3202	Valid
4.	Butir 4	0,762	0,3202	Valid
5.	Butir 5	0,829	0,3202	Valid
6.	Butir 6	0,754	0,3202	Valid
7.	Butir 7	0,812	0,3202	Valid
8.	Butir 8	0,803	0,3202	Valid
9.	Butir 9	0,815	0,3202	Valid
10.	Butir 10	0,756	0,3202	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Item pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	Butir 1	0,740	0,3202	Valid
2.	Butir 2	0,745	0,3202	Valid
3.	Butir 3	0,789	0,3202	Valid
4.	Butir 4	0,752	0,3202	Valid
5.	Butir 5	0,837	0,3202	Valid
6.	Butir 6	0,689	0,3202	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

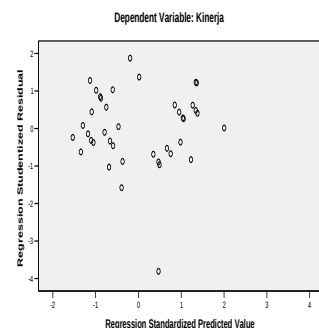
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,820	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,898	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,909	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,852	0,6	Reliabel

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,585	1,710
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,592	1,689
Motivasi (X ₃)	0,524	1,909

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

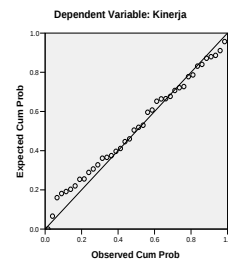
Gambar IV-2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV-11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,699	1,922		,363	,718
	Gy_Kep	,349	,141	,260	2,480	,018
	Kom_Org	,369	,112	,345	3,306	,002
	Motivasi	,232	,061	,421	3,791	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV-12
Rangkuman Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	2,480	0,018
Komitmen Organisasi (X_2)	3,306	0,002
Motivasi (X_3)	3,791	0,001
Nilai kritis	$t_{tabel} = 2,028$	$\alpha = 0,05$

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel IV-13
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	234,006	3	78,002	39,679
	Residual	70,769	36	1,966	
	Total	304,775	39		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kom_Org, Gy_Kep

b. Dependent Variable: Kinerja

4.4. Implikasi Manajerial

4.4.1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti diperoleh nilai t hitung ($2,480$) > t tabel ($2,028$) dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Artinya bahwa pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan memiliki makna terhadap kinerja. Hasil ini menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian yang mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan hipotesis ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya

kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang ada di UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang jujur, bertanggungjawab, berani bertindak sesuai dengan apa yang diyakini, mampu meyakinkan diri dan orang lain serta menjalin komunikasi dengan bawahan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2016) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya).

4.4.2. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti diperoleh nilai t hitung ($3,306$) > t tabel ($2,028$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya bahwa pengaruh dari variabel komitmen organisasi memiliki makna terhadap kinerja. Hasil ini menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian yang mengatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dan hipotesis ini dapat diterima. Komitmen organisasi yang ada di UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar perlu mengedepankan komitmen bersama seperti bersedia melakukan kerja ekstra untuk membantu keberhasilan organisasi, bersedia melaksanakan tugas sebaik-baiknya demi kelancaran organisasi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. Hasil penelitian Wijaya menunjukkan bahwa untuk variabel komitmen organisasi terbukti

berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini mengatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti diperoleh nilai t hitung ($3,791$) $>$ t tabel ($2,028$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa pengaruh dari variabel motivasi kerja memiliki makna terhadap kinerja. Hasil ini menjawab hipotesis yang diajukan pada penelitian yang mengatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan hipotesis ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang ada di UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar perlunya meningkatkan motivasi kerja pada individu masing-masing pegawai dengan meningkatkan semangat kerja, daya kreatifitas kerja, kualitas kerja dan mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rini dkk (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

4.4.3. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Variabel bebas pada penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan *SPSS versi 22.0 for Windows* diperoleh nilai F hitung (39,679) lebih besar dari nilai F tabel (2,87) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh

secara bersama-sama gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar dan hipotesis ini dapat diterima.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai satu satuan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat sebesar 0,349 kali dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar sebesar 0,369 artinya setiap penambahan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,369 kali dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar

Karanganyar sebesar 0.232 artinya setiap penambahan satu satuan motivasi kerja maka variabel motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,232 kali dengan asumsi variabel tetap.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil uji (Adjusted R Square) sebesar 74,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya 25,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berani bertindak sesuai dengan yang diyakininya, mampu mempengaruhi orang lain dan menjalin komunikasi dengan bawahan.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya komitmen yang ada di UPTD Unit Pasar Wilayah III Pasar Karanganyar harus mengutamakan kepentingan organisasi sehingga dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan

tugas demi kelancaran organisasi.

3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya pegawai perlu adanya motivasi untuk meningkatkan mutu pekerjaan, disiplin kerja, deskripsi pekerjaan sehingga mendorong dan meningkatkan prestasi kerja.
4. Hasil temuan ini diharapkan dapat memberi masukan bagi peneliti selanjutnya agar lebih baik, menambah pengetahuan dan bermanfaat serta sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik, Sri dan Ariffudin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. Vol. 7 (2).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan*

- Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greeberg, J dan Baron, R. A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Latib. Fathoni, Aziz dan Magdalena M, Maria. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal of Management*. Vol. 2 (2).
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior* 10th ed. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mathis Robert, L. Dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahma H, Putri. Hidayat, Kadarisman dan Setyawan, Arief. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Perpajakan*. Vol. 11 (1).
- Rini K, Maria. Magdalena M, Maria dan Budi H, Leonardo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada inas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*. Vol. 02 (02).
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi

- Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara Sinar Grafika Offset.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardo, Wijaya. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya P, Siswanto. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Modernisasi*. Vol. 11 (1).