

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA

Ratna Firda

Ratnafirda11@gmail.com

Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The transformation of business environment which is rapidly changed and competitively require every organizations improve and be ready for changes in order to maintain their business. One of the organizations is PT Pos Indonesia. One thing which the organization have to do, i.e. always keep their innovation in managing the human resources. This make the employees performance affects on the achievement of organization goals. As consequence, the performance reflects on companies progress is running their business. The research aimed to find out the effect of leadership styles, working discipline and motivation on the employees performance. While, the research was descriptive quantitative. Moreover, the sampling collection technique used simple random sampling in which there was equal and unlimited opportunity to be taken as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 21. The research result, simultaneously and partially, concluded the leadership styles, working discipline and motivation had positive and significant effect on the employees performance. While, working discipline was the dominant variable which had affected on the employees performance.

Keywords: *leadership styles, working discipline, motivation, employees performance*

ABSTRAK

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat, kompetitif dan sulit diprediksi akan menuntut setiap organisasi untuk selalu berubah dan berbenah sehingga dapat terus melakukan kegiatan bisnisnya. Salah satunya pada PT Pos Indonesia. Upaya yang dapat dilakukan suatu organisasi adalah dengan terus berinovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progress suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen secara acak untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel mendapatkan populasi sebesar 86 responden atau karyawan pada PT Pos Indonesia. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS versi 21. Hasil pada penelitian ini secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan khususnya pengiriman surat, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang membutuhkan jasa tersebut. Pada perusahaan besar PT Pos Indonesia (Persero) cabang Jemur Andayani tentu ruang lingkup dan aktivitas perusahaan sangat luas dan kompleks, karena jumlah karyawan dan volume kegiatan semakin lama semakin besar. Luasnya aktivitas perusahaan, pimpinan perusahaan tentu tidak akan bisa mengelola, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan karena

terbatasnya kemampuan pimpinan dan didalam pelayanan *public*, para karyawan tentunya dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, intensitas sirkulasi pengiriman surat yang padat ditambah beberapa pelayanan yang lain memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan, belum lagi jika ada komplain dari masyarakat pengguna jasa PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani.

Berdasarkan dari fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang membuat kinerja karyawan Pos tersebut menurun. Banyaknya ketidakcocokan karyawan terhadap gaya kepemimpinan juga dapat berdampak kepada kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter akan membuat karyawan lebih terasa terbebani dan tidak leluasa akan mengerjakan pekerjaannya, karena atasan tidak mau menampung apresiasi dan masukan yang diberikan para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang terlalu kaku dan tertutup juga membuat para karyawan tidak bisa dekat dan enggan untuk *sharing* tentang kendala yang dialami saat bekerja terhadap pimpinan yang ada dikantor tersebut. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan ramah, *humble*, peduli dan terbuka akan membuat karyawan senang dan lebih giat untuk bekerja, karena mereka bekerja tidak dibawah tekanan. Apabila karyawan ada kendala dalam pekerjaannya maka mereka tidak segan-segan untuk bercerita dan menginginkan solusi kepada atasannya.

Disiplin kerja merupakan modal yang harus dimiliki setiap karyawan terlebih karyawan PT Pos Indonesia, karena ketepatan absen akan mempengaruhi kinerja dalam mengantarkan surat yang hendaknya harus segera di antarkan. Apabila karyawan datang terlambat akibatnya surat akan banyak yang menumpuk dan tidak segera di kirim, yang bisa berakibat komplain *customer* yang memakai jasa pos, dampaknya pun bisa terhadap perusahaan yaitu turunya profitabilitas yang diakibatkan turunya kepercayaan *customer* kepada jasa PT Pos Indonesia tersebut dikarenakan keterlambatan pengiriman yang tidak tepat waktu, jika karyawan tepat waktu dalam datang akibatnya surat tidak menumpuk dan segera dikirim, disisi lain perusahaan mendapat kepercayaan terus menerus dari pelanggan yang menggunakan layanan jasa kantor Pos Indonesia.

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. Robbins (2006) menunjukkan bahwa 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 ditunjukkan pada sebuah tujuan atau insentif. Organisasi harus mampu memberikan hak karyawan setelah mereka menyelesaikan kewajibannya, karena dengan demikian karyawan merasa organisasi memperhatikan mereka. Motivasi yang diberikan bersinergi dan dapat berjalan dengan baik. Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disusunlah rumusan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia?; 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia?; 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia?. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia; 2) Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia; 3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2009:1) menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Mangkunegara (2013:2) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk usaha dalam mendayagunakan sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi serta menjalin hubungan industrial yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Sulistyorini (2001:60) menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Nawawi (2013:235) menunjukkan bahwa kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Ahli lainnya yang mendefinisikan tentang kinerja adalah (Nawawi, 2013:259) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, dengan demikian dapat dirumuskan model persamaan kinerja (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukannya).

Mangkuprawira (2007:135) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas-tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja ini diartikan sebagai keinginan seseorang dalam bekerja namun dalam proses penyelesaiannya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi dari lingkungan sekitarnya.

Chester I. Barnard (2008:27-32) menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja karyawan adalah: a) Efektifitas dan efisiensi; b) Orientas dan tanggung jawab; c) Disiplin; d) Inisiatif

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau bertindak seperti yang ia inginkan. Seseorang akan mempraktikkan kepemimpinannya terkait dengan otoritas yang ia miliki, seperti pada hubungan antara atasan dan bawahan. Thoha (2013:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2014:42) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Indikator Gaya Kepemimpinan adalah: a) Menjalin hubungan pimpinan dan bawahan; b) Cara pembagian tugas; c) Komunikasi; d) Tekanan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat yang spesifik terutama terhadap karyawan yang tidak mau merubah perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan tujuannya disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2012:194-198) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Indikator Disiplin Kerja adalah: a) Tujuan dan Kemampuan; b) Teladan Pimpinan; c) Balas Jasa; d) Waskat (Pengawasan Melekat).

Motivasi

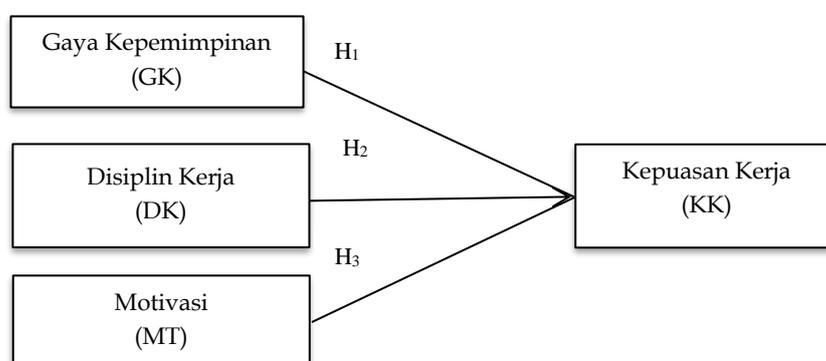
Robbins (2009:198) menunjukkan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Nawawi (2010:351) menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan sehingga dapat berpengaruh positif dalam kepuasan kerja. Indikator motivasi adalah: a) Kebutuhan Fisiologis; b) Kebutuhan Rasa aman; c) Kebutuhan rasa cinta dan memiliki; d) Kebutuhan akan penghargaan; e) Kebutuhan aktualisasi diri

Penelitian Terdahulu

1) Puji Hariyanto (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Top and Top di Wonogiri" Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Tamarindang B, et al (2017) "Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI cabang Manado” Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 3) Ismed W dan Irwansyah (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara” Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 4) Sugiyatmi et al (2016) “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT BINA SAN PRIMA” Motivasi Gaya, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 5) Endang K. S et al (2016) “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. BKK DEMPET Kabupaten Demak” Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Motivasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 6) Utari (2015) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri” Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepemimpinan dan Kedisiplinan tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 7) Patricia M. S dan S.L Mandey (2014) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank perkreditan rakyat dana raya” Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian langkah dalam suatu penelitian, tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus dirumuskan hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk bersyarat (Sugiyono, 2008:64). Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data yang paling berguna untuk membuktikan kebenarannya dari pada hipotesis itu sendiri, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:84). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT Pos Indonesia; 2) Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (KK) PT Pos Indonesia; 3) Motivasi (MT) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PT Pos Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan desain survey. Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket, penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah para karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani. Malhotra (2009:196) menyatakan bahwa metode survey adalah kuesioner terstruktur yang diberikan ke responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik yang akan digunakan sebagai data primer.

Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2013:215) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel karena penelitian ini menggunakan data primer. Pada penelitian ini karyawan PT Pos Indonesia sebagai populasi, yang berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel tanpa melihat jenis kelamin, status karyawan maupun jabatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan data didalam perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik ini bisa melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Mas'ud (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan orang sebagai berikut: a) Menjalin hubungan pimpinan dan atasan; b) Cara pembagian tugas; c) Komunikasi; d) Tekanan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:194-198) menunjukkan bahwa dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sebaliknya tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Indikator disiplin kerja yaitu: a) Tujuan dan Kemampuan; b) Teladan Pimpinan; c) Balas Jasa; d) Waskat (Pengawasan Melekat)

Motivasi

Maslow (dalam Robbins 2006) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Indikator motivasi yaitu: a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang bersifat fisik seperti rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya; b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan terhadap rasa aman dan terlindung, serta jauh dari bahaya; c) Kebutuhan cinta dan rasa memiliki, seperti kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, diterima, dan

memiliki; d) Kebutuhan akan penghargaan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan, serta pengakuan; e) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini meliputi kebutuhan kognitif yaitu: mengetahui, memahami, dan menjelajahi kebutuhan estetika, keserasian, keteraturan, dan keindahan, serta kebutuhan aktualisasi diri yaitu: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012:333) menyatakan bahwa Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang akan diteliti dan untuk menunjukkan hasil pengukuran mean (rata-rata), standard deviation (standar deviasi), nilai maksimum dan minimum. Dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada seluruh responden yang telah dipilih, didalam kuesioner tersebut terdapat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel pada penelitian ini.

Dalam kuesioner ini responden diminta untuk mengisi data dan pernyataan sesuai dengan apa yang telah mereka alami selama bekerja pada perusahaan ini dan tentunya menjawab pernyataan tersebut yang berhubungan sesuai dengan variabel independen dan dependen pada penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
GK	86	6,00	16,00	13,4186	1,25993
DK	86	3,00	14,00	11,1977	1,83316
MT	86	15,00	20,00	17,3140	1,02051
KK	86	8,00	17,00	13,8140	1,60522
Valid N	86				

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari data Tabel 1 diatas bisa dilihat bahwa nilai minimum pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,00, nilai maksimum sebesar 16,00, nilai mean (rata-rata) sebesar 13,4186, nilai pada mean tersebut menunjukkan bahwa variabel yang telah diambil peneliti adalah baik, sedangkan nilai standart deviasinya sebesar 1,25993 nilai tersebut menjauhi angka 0 jadi bisa dikatakan bahwa penyebaran tersebut cukup beragam.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai mean sebesar 11,1977 nilai tersebut menunjukkan kalau penelitian yang telah dilakukan ini adalah baik, memiliki nilai minimum dan maksimum sebesar 3,00 dan 14,00, sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 1,83316, nilai tersebut menjauhi angka 0 yang artinya bahwa penyebaran data yang dilakukan tersebut cukup beragam. Nilai minimum dan maksimum variabel motivasi sebesar 15,00 dan 20,00, nilai mean sebesar 17,3140 nilai tersebut menunjukkan variabel yang telah diteliti ini adalah baik, nilai standar deviasi pada variabel ini sebesar 1,02051, nilai tersebut menjauhi nilai 0, bisa dikatakan bahwa penyebaran datanya cukup beragam.

Nilai minimum dan maksimum variabel kinerja karyawan sebesar 8,00 dan 17,00, nilai mean sebesar 13,8140 nilai tersebut menunjukkan variabel yang telah diteliti ini adalah baik,

nilai standar deviasi pada variabel ini sebesar 1,60522, nilai tersebut menjauhi nilai 0, bisa dikatakan bahwa penyebaran datanya cukup beragam.

Uji Validitas

Sugiyono (2012:168) menyatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Santoso (2011:277), terdapat dua dasar sebagai pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut a) Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid; b) Jika r hasil negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Kuesioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,356	0,213	Valid
	GK 2	0,359	0,213	Valid
	GK 3	0,227	0,213	Valid
	GK 4	0,312	0,213	Valid
Disiplin Kerja	DK 1	0,714	0,213	Valid
	DK 2	0,698	0,213	Valid
	DK 3	0,694	0,213	Valid
	DK 4	0,209	0,213	Tidak Valid
Motivasi	MT 1	0,316	0,213	Valid
	MT 2	0,020	0,213	Tidak Valid
	MT 3	0,291	0,213	Valid
	MT 4	0,243	0,213	Valid
	MT 5	0,131	0,213	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,374	0,213	Valid
	KK 2	0,194	0,213	Tidak Valid
	KK 3	0,541	0,213	Valid
	KK 4	0,527	0,213	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari data pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dari seluruh pernyataannya memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya bahwa variabel pernyataannya valid atau bisa digunakan untuk mengukur variabel, variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki beberapa pernyataan yang $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka untuk pernyataan yang memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} tersebut pernyataannya bisa digunakan untuk mengukur variabel sedangkan untuk yang tidak valid maka pernyataan tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
GK	Gaya Kepemimpinan	4	0.638	Reliabel
DK	Disiplin Kerja	3	0.735	Reliabel
MT	Motivasi	3	0,543	Tidak Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	3	0,681	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Sugiyono (2012:168) menyatakan bahwa penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Jika peneliti melakukan pengukuran kembali dengan subyek

penelitian yang sama, dan jika di antara hasil terhadap beberapa kali pengukuran, masih terdapat toleransi terhadap perbedaan-perbedaan namun kecil, maka bisa dikatakan relatif sama.

Dari Tabel 3 diatas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai alpha 0,638 > 0,60 yang artinya bahwa instrumen tersebut reliabel, variabel disiplin kerja memiliki nilai alpha 0,735 > 0,60 berarti variabel ini reliabel atau konsisten, variabel motivasi 0,543 < 0,60 yang artinya bahwa variabel ini tidak reliabel atau tidak kuat, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,681 > 0,60 yang berarti bahwa variabel ini reliabel atau konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda yang diuji menggunakan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (GK), disiplin kerja (DK), dan Motivasi (MT) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,811	3,049		,266	,791
1 Gaya Kepemimpinan	,313	,130	,246	2,401	,019
Disiplin Kerja	,238	,091	,271	2,616	,011
Motivasi	,355	,152	,225	2,331	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah, 2019

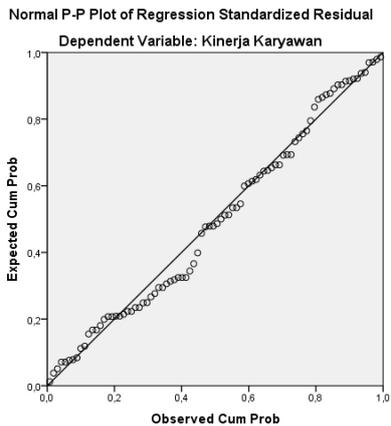
Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi linier berganda maka bisa dimasukkan persamaan regresi linier berganda, dibawah ini:

$$KK = 0,811 + 0,313GK + 0,238DK + 0,355MT + e$$

Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) melalui dua cara seperti diatas yang digunakan untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, merupakan grafik normal atau bisa disebut *P-P Plot of regression standart*, dalam pengujian tersebut terdapat syarat yaitu distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (berdistribusi normal), hal tersebut didukung oleh teori dari (Subagiyo, 2011:214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Dari hasil yang terdapat pada Gambar 2 dibawah bisa dilihat bahwa persebaran data (titik) distribusinya normal, bisa dikatakan normal karena data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut menunjukkan kalau model regresi ini memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 2
Hsil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini untuk pengujian uji multikolinearitas ini dilakukan dengan menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Nilai toleransi ini digunakan untuk mengukur variabel independen yang terpilih dan yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

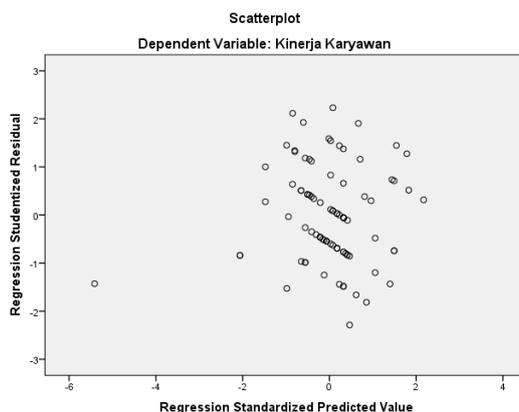
Tabel 5
Hasil uji multikolinearitas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,868	1,152
	Disiplin Kerja	,845	1,183
	Motivasi	,972	1,029

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari data Tabel 5 diatas bisa dilihat bahwa hasil *tolerance value* dari setiap variabel independen tersebut > 0,10 dan VIF < 10, maka bisa dikatakan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan bisa dikatakan variabel ontogonal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut heterokesdatisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Jika ada pola

tertentu, seperti titik yang ada terbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

Dari hasil pengujian pada Gambar 3 diatas bisa disimpulkan bahwa data atau titik-titik yang telah kita hitung tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan bahwa hasil pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisias.

Uji F

Pengujian yang secara simultan atau secara bersama-sama, uji F untuk melihat hubungan antara variabel X secara bersama sama terhadap variabel Y. Pengujian uji F menggunakan dua cara yaitu dengan membandingkan nilai sig dengan sig α (0,05) dan membandingkan nilai F hitung : F tabel

Tabel 6
Hasil Uji Goodness of it (Uji F)
 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,739	3	18,580	9,331	,000 ^b
	Residual	163,284	82	1,991		
	Total	219,023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 6 diatas adalah hasil perhitungan dari uji kelayakan model (uji f) maka diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 9,331 dan nilai sig sebesar 0,000, sedangkan f tabel memiliki nilai sebesar 2,76, dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa nilai sig 0,000 < sig a 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Gudono (2014:144) menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R²) merupakan mengukur proporsi penurunan variabilitas Y sebagai akibat penggunaan variabel-variabel independen di dalam model regresi ataupun untuk mengetahui kontribusi atau besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,254	,227	1,41112

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada hasil pengujian Tabel 7 diatas, nilai R square (R²) sebesar 0,254 (25,4%), nilai tersebut berada diantara 0 dan 1 ($0 \leq 0,254 \leq 1$), yang artinya bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya

konstan (Ghozali, 2011:98). Pada uji t, nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients kolom sig dan significance*.

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistik Parametrik sebagai berikut: a) Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima; b) Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan data Tabel 8 diibawah, menunjukkan nilai *sig* variabel-variabel pada penelitian ini, nilai *sig* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,019 nilai tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja memiliki nilai *sig* sebesar 0,011 $< 0,05$, maka H_0 ditolak bisa dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan nilai *sig* variabel motivasi sebesar 0,022 $< 0,05$, maka H_0 ditolak bisa dibilang bahwa variabel motivasi ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,811	3,049		,266	,791
1					
Gaya Kepemimpinan	,313	,130	,246	2,401	,019
Disiplin Kerja	,238	,091	,271	2,616	,011
Motivasi	,355	,152	,225	2,331	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini ditemukan hasil perhitungan uji t pada Tabel 8 diatas menunjukkan nilai *sig* pada variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,019, nilai *sig* tersebut $<$ nilai α 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan isi teori pada bab 2, yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Hariyanto (2017) menyatakan bahwa dalam judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Top and Top di Wonogiri dengan menggunakan Teknik analisis data Regresi Berganda, Uji F dan T menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang B, *et al* (2017) menyatakan bahwa dalam judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI cabang Manado dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pada penelitian ini menunjukkan nilai *sig* yang terdapat pada Tabel 8 uji t sebesar 0,011 nilai *sig* tersebut < 0,05, bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan isi teori pada bab 2 yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang B, *et al* (2017) Mananeke. L dan P. Merinda (2017) menyatakan bahwa dalam judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI cabang Manado dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi penelitian ini berbeda pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari (2015) dalam judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri dengan menggunakan Teknik *Convenience sampling* menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada penelitian ini terdapat hasil uji t pada Tabel 8 diatas, yang menunjukkan nilai *sig* variabel ini sebesar 0,022 nilai tersebut < nilai α 0,05, yang artinya bahwa variabel motivasi ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ada pada bab 2 diatas yang menunjukkan bahwa variabel motivasi adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan sehingga dapat berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sesuai dengan pendapat yang dilakukan oleh Puji Hariyanto (2017) menyatakan bahwa dalam judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Top and Top di Wonogiri) dengan menggunakan Teknik Regresi Berganda, Uji F dan T menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan pendapat dari hasil penelitian Utari (2015) menyatakan bahwa dalam judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri dengan menggunakan Teknik *Convenience sampling* menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tersebut, terdapat beberapa kesimpulan dan hasilnya. Hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan terdapat kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Pemimpin perusahaan tersebut dapat menjelaskan tugas seorang karyawannya, maka kinerja karyawan perusahaan tersebut akan baik, tetapi sebaliknya jika pemimpinnya tidak bisa menjelaskan tugas-tugas tersebut maka kinerja karyawan tidak baik dan tujuan sebuah perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja terdapat kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani. Hasil tersebut sesuai dengan isi teori pada bab 2 yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengujian pada variabel motivasi terdapat kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani. Hal tersebut sesuai dengan teori yang ada pada bab 2 diatas yang menunjukkan bahwa variabel motivasi adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan sehingga dapat berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan tersebut, ada beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti, antara lain: 1) Bagi PT Pos Indonesia cabang Jemur Andayani kedisiplinan dalam bekerja, memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa lebih tercapai dan lebih baik lagi; 2) Untuk peneliti sendiri agar kedepannya bisa menambah jumlah sampel yang lebih banyak lagi supaya hasil penelitian yang diperoleh lebih baik dan dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dan berharap hasilnya juga lebih baik lagi; 3) Bagi peneliti sendiri, seharusnya melakukan penelitian tidak hanya dengan menyebarkan kuesioner saja melainkan dengan metode wawancara agar memiliki informasi yang lebih jelas tentang jawaban responden; 4) Bagi peneliti sendiri agar kedepannya bisa menambah variabel-variabel lain pada suatu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy T., M. Lisbeth., dan M. Pandowo. 2017. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI cabang Manado. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 5(1): 4-9.
- Chester I Barnard. 2008. *Organisasi dan Manajemen, Struktur, Perilaku dan Proses*. Jakarta: Gramedia.
- Endang, K, S., M, Minarsih., dan E, Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD.BKK DEMPET Kabupaten Demak. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 7(1):4-8.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Trans:Application of multivariate analysis using SPSS)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gudono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismed, W., dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 3(1): 5-10.
- Malhotra, K Naresh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education. Inc.
- Mananeke, L. dan P. Merinda. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI cabang Manado. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*. 3(6): 9-23.
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama. Bandung.
- Maslow. 2006. *Motivation and Personality*. Rajawali. Jakarta
- Mas'ud, Fuad. 2008. *Survey Diagnosis Organizational*. UNDIP. Semarang.

- Mangkuprawira, Tb Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Nawawi, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- _____, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Nuraini, M. A dan Lilik S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 11(1): 435-439
- Patricia, M, S., dan S, L, Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank perkreditan rakyat dana raya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 5(2): 7-11.
- Puji, H. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Top and Top di Wonogiri. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 4(1): 9-11
- Rahayu, V.T., V. Ariyani., S. Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(88): 9-13
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Jakarta
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Jakarta
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- _____. 2009. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Subagiyo. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suci, R.P dan Mohamad S.I. 2015. The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (PERSERO). *Canadian Center of Science and Education*. 7(11). 9-11.
- Sugiyatmi, M, M., dan E, Gagah. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT BINA SAN PRIMA. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 2(1): 5-10.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeth. Bandung.
- Sulistyorini. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pos Indonesia. Bandung
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Utari. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 7(3): 9-12.