

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.

Oleh

Ahmad Hamid^{*)}, Wulandari Harjanti, SE., MM^{*)}, Maya Ida Kusumawatie, S. Kom., M. M^{*)}.

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

amet.avsec@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya, dengan melalui penyebaran data berupa kuisisioner kepada karyawan PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya, sampel yang diambil dengan rumus slovin dengan populasi 180 sampel yang diambil adalah 125 responden : $Y = 1.288 + 0.140 X_1 + 0.234 X_2 + 0.579 X_3 + e$, koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah positif sebesar 0.140, Koefisien regresi motivasi adalah positif sebesar 0.234, Koefisien disiplin kerja adalah positif sebesar 0.579, serta koefisien regresi kinerja karyawan sebesar 1.288, hal ini berarti semakin tinggi pelaksanaan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.986 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.003 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 2.986 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya, Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 5.451 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 5.451 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya, Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 9.970 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 9.970 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya, nilai F_{hitung} sebesar 89.375 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2.68. yang artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ,

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

STIE MAHARDHIKA

Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan, inilah perusahaan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun yang eksternal, juga yang bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: money, machine, method, material & man. Pengelolaan perusahaan meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia, sumber daya manusia (SDM), serta ketrampilan (skill), sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan

berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi yang baik. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, karyawan tersebut akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penerapan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap sumber daya manusia yang bersangkutan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Mulyadi (2015:63), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun

pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya ada yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015:21), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat sehingga langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran.

Drath dan Palus dalam Yukl (2015:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Sedangkan menurut Sutikno (2014:16) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Menurut Setiawan (2016:11), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai

tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Menurut Yulk (2001) dalam Setiawan (2016:3), kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal, yaitu:

- a) Adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi.
- b) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Fahmi (2016:122), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

1. Stephen P. Robbins mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
2. Richard L. Daft mengatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
3. G. R. Terry memberikan definisi: *leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
4. Ricky W. Griffin mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:34), yaitu :

a) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c) Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat

semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

- d) Fungsi delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- e) Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2. Dimensi dan Indikator Gaya

Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171)

mengemukakan 3 dimensi gaya

kepemimpinan yaitu :

		<p>lebih banyak kepada bawahan.</p> <ul style="list-style-type: none"> b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan. c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3.	Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> a) Wewenang pimpinan tidak mutlak. b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Sumber : Hasibuan (2016:171).

No	Dimensi	Indikator
1.	Kepemimpinan Otoriter	<ul style="list-style-type: none"> a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan. b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan. c) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2.	Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> a) Pimpinan melimpahkan wewenang

Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Apabila dalam pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia ataupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara para pekerja dengan organisasi

(perusahaan). Disatu sisi para pekerja mengharapkan kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhannya, sisi lain tujuan pribadi para pekerja untuk mewujudkan prestasinya dalam bekerja.

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang ia harapkan saat melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2013:141) adalah "Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi adalah "Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Selain itu Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah "keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Lebih lanjut Serdamayanti (2014:233) berpendapat bahwa, motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Untuk menginspirasi seseorang untuk bekerja, entah dalam hal ini individu atau kelompok, seorang motivator perlu membuat pribadi para karyawan agar dapat memotivasi diri mereka. Seni untuk memotivasi seseorang dimulai dari bagaimana cara mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah dipahami, maka pemimpin perusahaan akan mendapat manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun para pekerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongandalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa

lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi sebagai berikut :

a) Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Kekuatan yang mendorong secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional, karena itu penting untuk mempengaruhi asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pimpinannya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

b) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang pemimpin yang baik mempunyai beberapa karakteristik sebagai berikut :

- 1) Mempunyai komitmen untuk bekerja.
- 2) Melakukan kolaborasi dengan bawahan.
- 3) Mempercayai orang.
- 4) Loyal kepada teman sekerja.
- 5) Menghindari politik kantor.

c) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus.

Untuk memotivasi anggota tim perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan manajer. Melibatkan pekerja pada tahap awal akan mendorong semua anggota tim merasa bahwa mereka dapat membuat perbedaan, namun manajer tidak boleh terlibat politik kantor.

d) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya "tidak menyalahkan". Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

e) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu diperhatikan tidak merusak motivasi ditempat kerja.

Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana dan penting untuk memenangkan dan

memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

f) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyak inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang lain, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang

karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi.

Pada dasarnya kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015:131) istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan hasil yang diharapkan melalui perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

a) Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b) Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja

Widodo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

a) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

c) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

e) Kompensasi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

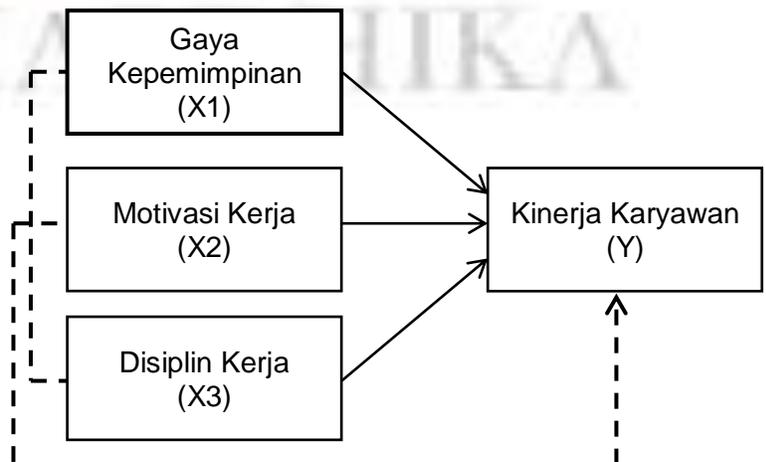
f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g) Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Kerangka Konseptual



penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya yang berjumlah 180 orang.

Gambar 1 Kerangka konseptual

Hipotesis

Dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sriwijaya Air Juanda Surabaya.

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Sampel.

N = Populasi.

e = Taraf kesalahan atau nilai kritis.

Pengambilan sampel ini dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5%. Sehingga ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,0025)}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180 (0,0025)}$$

$$n = \frac{180}{1 + 0,45}$$

$$n = \frac{180}{1,45}$$

= 124,13 atau dibulatkan menjadi 125 orang.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 125 Responden. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan *Random Sampling*. artinya semua

populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang selanjutnya dijadikan sebagai responden.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 5.451 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 5.451 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini sesuai dengan observasi lapangan bahwa PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan 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 menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sarly Sariady (2013) yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) sebesar 5.451 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 5.451 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil observasi lapangan bahwa PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya selalu memberikan motivasi kerja terhadap bawahan dengan pemberian dorongan berupa penyelesaian masalah dengan cara yang baru dan kreatif, penimbunan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sarly Sariady (2013) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X3) sebesar 9.970 dengan nilai signifikansi sebesar $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t_{hitung} 9.970 > t_{tabel} 1,97976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi lapangan bahwa kedisiplinan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya sangat diterapkan dengan baik terlihat terdapat sanksi pada karyawan yang terlambat masuk kerja dan berupa hukuman yang serius pada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Billy dan Merinda (2017) yang membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil simultan menunjukkan F_{hitung} sebesar 89.375 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2.68. Rumus melihat F_{tabel} $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran F Tabel). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya. Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para karyawan yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Pada dasarnya kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan serta tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.
- 4) Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka saran yang direkomendasikan sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan gaya kepemimpinan khususnya mengenai gaya kepemimpinan transaksional sudah tepat dilakukan dan perlu untuk dipertahankan supaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya tetap tinggi namun PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya juga harus memperbaiki gaya kepemimpinan khususnya mengenai pimpinan harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- 2) Pelaksanaan motivasi kerja sudah tepat dilakukan dan perlu untuk dipertahankan supaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya tetap tinggi, namun PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya juga harus memperbaiki motivasi khususnya mengenai pimpinan selalu mengajarkan tanggung jawab kepada karyawan atas hasil kerja karyawan.
- 3) Pelaksanaan disiplin kerja sudah tepat dilakukan dan perlu untuk dipertahankan supaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya tetap tinggi, namun PT. Sriwijaya Air Juanda Surabaya juga harus memperbaiki disiplin kerja khususnya mengenai karyawan selalu memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga resiko

resiko yang mungkin terjadi dapat segera teratasi.

- 4) Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti lain dapat menambah variabel lain agar lebih kompleks, sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. ISSN : 2442-4943.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Basna, Frengky. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Retail Di PT. Propan Raya ICC Cabang Semarang*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 130-144.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Cetakan Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi ke-17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert Dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Miftah, Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dan Implikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Pangarso, Astadi Dan Susanti, Putri Intan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Social Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun 9 No 2.
- Pramularso, Eigis Yani. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. ISSN: 2550-0805.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rahayu, Indah Dwi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi (JAB) Vol. 43 No. 1 1-9.
- Razak, Abdul., Sarpan, & Ramlan. 2018. *Effect leadership style, motivation, and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar*. ISSN : 2146-4405.
- Robbins dan Judge. 2017. *Organizational Behaviour 13th Edition, Volume 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sariadi, Sarly. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL LANTAMAL VII di Manado*. ISSN : 2303-1174.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran dan Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Kadek Ary Dan Mujiati, Ni Wayan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No 12 7956-7983.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama.
- Sutikno Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama*. Lombok : Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-4*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Tamarindang, Billy., Mananeke, Lisbeth., dan Pandowo, Merinda. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado*. ISSN : 2303-1174.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No. 04 Tahun 2014.
- Triatna, Endang Shta Dan Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen : Mediaterra.
- Veitzhal Rivai. 2013. *Manajemen Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama Dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership In Organizations, Seventh Edition*. Jakarta : PT. Indeks.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga*

Keuangan Syariah. Jakarta :
Rajagrafindo Persada.



STIE MAHARDHIKA