

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHANA LINE DI SURABAYA

Yudha Setyawan, Sri Rahayu, Wulandari Harjanti
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
ysetyawan23@gmail.com

Abstract; *The purpose of this research is to (1) examine and analyze the influence of leadership, professionalism and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya, (2) to examine and analyze the influence of leadership, professionalism and work discipline partially on the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya, (3) examine and analyze among the variables of leadership, professionalism and work discipline, which variables have a dominant influence on the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya. The research location was conducted at PT. Bahana Line in Surabaya. Samples were taken as many as 62 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale; and the method of analysis using multiple linear regression analysis. Research results show that menunjukkan (1) leadership, professionalism and work discipline simultaneously affect the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya, (2) leadership, professionalism and work discipline partially affect the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya, (3) professionalism has a dominant effect on the performance of employees of PT. Bahana Line in Surabaya.*

Keyword : leadership, professionalism, work discipline, employee performance

Abstrak; Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengkaji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya, (2) mengkaji dan menganalisis pengaruh pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya, (3) mengkaji dan menganalisis diantara variabel kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bahana Line di Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya, (2) kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya, (3) profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya.

Kata Kunci: kepemimpinan, profesionalisme, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan atau *leadership* ialah salah satu bentuk inisiatif dan tindakan untuk mencari alternatif pemecahan masalah bersama melalui model tertentu. *Leadership* ialah proses membimbing dan memberi pengaruh kepada individu atau kelompok yang terkait dengan area kerja tertentu.

Kemampuan kepemimpinan mengacu pada kompetensi dalam memberi pengaruh kegiatan pihak lain lewat komunikasi pribadi dan kelompok untuk mencapai tujuan. Kompetensi individu lain ini dirancang untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Singkatnya, tujuan *leadership* ialah memberikan pengaruh pihak lain, dalam konteks ini yaitu pegawai atau anak buah, dalam rangka meraih tujuan organisasi. Pemimpin wajib menjalin relasi pribadi dengan individu lain, bukan kebutuhan sendiri, dan perlu keberanian dalam mengakui ketidak berhasilannya. Masing-masing pemimpin perlu memahami bahwa dalam rangka membangun relasi interpersonal yang tepat, pemimpin wajib mempunyai kompetensnis dalam memberikan perlakuan individu lainnya sebagai subjek daripada objek. Pekerjaan utama seorang leader yaitu mengambil suatu keputusan. Semua hal yang ada di organisasi wajib diputuskan sepenuhnya, bukan secara kebetulan atau bersyarat. Makin tinggi posisi seseorang pimpinan pada suatu organisasi maka semakin tinggi kualitas dari keputusan yang diambilnya.

Sebagai salah satu aspek penting dari topik *leadership*, kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibahas. Hal tersebut antara lain dikarenakan luas dan dalamnya beradaptasi dengan perkembangan lingkungan global dan berkembang secara dinamis, dan lingkungan ini telah menyentuh semua aspek kehidupan secara luas dan mendalam. Sebagai salah satu aspek penting dari topik kepemimpinan, kepemimpinan selalu menarik untuk dibahas. Hal ini tersebut disebabkan luas dan dalamnya beradaptasi dengan perkembangan lingkungan global dan berkembang secara dinamis, dan lingkungan ini telah menyentuh semua aspek kehidupan secara luas dan mendalam. Tak adanya *leadership* yang efektif, seseorang tak akan pernah menyadari potensi untuk menjadi sebuah prestasi. Kepemimpinan wajib dilihat sebagai kesempatan untuk memberi manfaat untuk berbagai pihak, dan tak boleh dilihat sebagai komoditas untuk kepentingan pribadi lewat pemanfaatan pihak lain. Hal ini perlu dipahami dengan jelas, sebagai pemimpin wajib memahami, mempunyai dan memakai kombinasi faktor-faktor kunci sukses untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai peranan mengkoordinasi kepentingan semua pihak. Substansi dari *leadership* ialah aktivitas yang memberi pengaruh individu untuk metraih sasaran akhir perusahaan.

Profesionalisme adalah salah satu bentuk pengajaran yang mewajibkan setiap pekerjaan wajib dilakukan oleh tenaga profesional. Sedangkan untuk profesional, mereka merujuk pada orang-orang dengan bakat khusus. Fungsi sistem pendidikan biasanya dipandang sebagai transisi ke budaya tradisional,

tetapi sekolah dipandang sebagai sarana perubahan dan wajib ditanamkan secara besar-besaran atas dasar nilai profesional. Profesionalisme sangat penting bagi setiap orang, selain membawa manfaat yang besar bagi pihak yang lain, profesionalisme bisa pula menopang seseorang untuk jadi individu yang semakin berkualitas. Profesionalisme dapat disamakan dengan paham yang lainnya. Kata atau istilah "profesionalisme" dapat dikaitkan dengan orang atau dengan alam, dan bidang disebut "profesional". Di bidang apa pun tempat individu bekerja, tentu saja perlu menjalankannya dengan profesional. Menjadi indivisi yang profesional memang sulit. Oleh sebab itu, dibutuhkan banyak upaya, karena tingkat profesional seseorang dilihat dari dua aspek. Artinya, keterampilan teknis atau pengetahuan profesional yang dimiliki, serta hal-hal yang berkaitan dengan sifat, karakter, dan kepribadian.

Individu dengan profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan selalu memotivasi diri agar terlibat dalam pekerjaan yang profesional. Individu yang mempunyai pengetahuan profesional dalam menjalankan pekerjaan akan senantiasa berupaya mengekspresikan diri berdasarkan pengetahuan profesional yang sudah ditentukan. Individu tersebut akan menunjukkan identitasnya dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Vitalnya profesionalisme ketika menjalankan pekerjaan menuntut individu untuk merubah pikirannya jadi lebih terbuka dan menjadi meningkat terus secara kemampuan. Tanpa adanya profesionalisme lembaga, sekolah, organisasi atau perusahaan tak akan bertahan lama, karena profesionalisme merupakan motor penggerak seluruh aktivitas dalam organisasi.

Siagian (2016) menjelaskan bahwa konsep profesionalisme merupakan kehandalan dan skill saat melaksanakan pekerjaan, hingga dapat dilaksanakan dengan kualitas yang baik, tepat waktu dan bijaksana, serta tak sulit dimengerti dan dipahami konsumen. Sementara itu, profesionalisme berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017), "Profesionalisme adalah sikap atau situasi yang membutuhkan pengetahuan profesional lewat diklat tertentu, dan merupakan jenis tugas yang jadi sumber pendapatan".

Kedisiplinan kerja adalah suatu perihal yang perlu ditumbuhkan oleh masing-masing karyawan. Peraturan yang berlaku wajib dipatuhi untuk meningkatkan kesadaran karyawan. Peraturan wajib dibuat untuk memberi arah dan petunjuk pada pegawai supaya mampu konsisten untuk tertib di dalam perusahaan. Disamping itu, perusahaan perlu juga menjamin bahwa peraturan yang dibuat memiliki kejelasan sehingga dapat dimengerti dan digunakan untuk semua karyawan (Hasibuan, 2016). Sedangkan Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan karakteristik pegawai yang dengan sadar menaati peraturan serta regulasi perusahaan. Kedisiplinan sangat memberikan dampak bagi performa karyawan, sebab kedisiplinan merupakan media untuk melatih karyawan dalam rangka menjalankan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semakin kuat kedisiplinannya maka produktivitas karyawan makin baik.

Kinerja karyawan adalah prestasi dari mutu dan jumlah pekerjaan yang bisa dituntaskan oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Widia dan Rusdianti, 2018).

Kinerja pegawai bisa dinilai dari jumlah output kerja yang didapatkan oleh tenaga kerja, taraf efisiensi serta efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Selain itu, Mangkunegara (2016) menerangkan bahwa kinerja ialah prestasi atau capaian kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh individu pegawai berdasarkan tugas yang diserahkan kepada pegawai tersebut untuk melaksanakan tugasnya.

Terkait dengan performa atau kinerja berdasarkan standar organisasi, kinerja yang berkualitas adalah performa paling baik dan membantu upaya mencapai sasaran perusahaan. Peningkatan performa karyawan akan membawa perkembangan bagi organisasi sehingga dapat menjaga keberkelanjutan perusahaan dalam kompetisi yang makin kuat. Dalam konteks ini, performa atau kinerja pegawai mendapat pengaruh dari sejumlah faktor, baik yang terkait dengan karyawan maupun lingkungan organisasi. Memastikan bahwa setiap organisasi memiliki aturan dan tata tertib yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan, termasuk kehadiran, dan semua karyawan wajib hadir sesuai waktu yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya akan terlihat, namun akan mendapat pengaruh pula dari kepuasan kerja (Widia dan Rusdianti, 2018).

Di sisi lain, Robbins (2015) menjelaskan bahwa performa karyawan ialah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi. Di samping itu, Robbins (Robbins, 2015) menerangkan bahwa penentuan tujuan kinerja ialah menentukan tujuan. Sasaran itu tak hanya bermanfaat untuk evaluasi kinerja akhir, tetapi juga menurut Robbins (2015), kinerja karyawan adalah antara kemampuan dan kemampuan motivasi fungsional dari interaksi. Menetapkan tujuan kinerja bukan hanya berguna untuk menetapkan tujuan, tetapi juga berguna untuk melakukan evaluasi performa pada akhir periode, dan berguna pula untuk mengelola tahapan kerja selama periode tersebut.

Beberapa faktor yang bisa menaikkan performa pegawai ialah kepemimpinan (Delfi Ramadhany, 2017), profesionalisme kerja (Marwan N. M. Martak, 2015) dan disiplin kerja (Nurchaya dan Sary, 2018). Dalam sebuah organisasi, pemimpin perlu membimbing anggotanya untuk menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila individu pemimpin tak mempunyai gaya leadership yang baik, dia tak akan bisa mengendalikan anggotanya. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa leadership ialah diantara satu bentuk pengaruh dalam relasi interpersonal yang dijalankan pada sebuah situasi dan dengan langsung meraih sasaran tertentu lewat suatu proses komunikasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Line Di Surabaya”.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh serentak kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.
2. Untuk menguji pengaruh individu pengaruh kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.
3. Untuk menguji variabel kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja, yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line Di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bahana Line, di Jalan Laksda M. Nasir 29, Blok B-11, Perak Barat, Kecamatan Krembangan, Surabaya, Jawa Timur mulai dari Januari 2020 sampai dengan Maret 2020. Waktu selama tiga bulan, oleh peneliti dimanfaatkan secara maksimal untuk mengadakan penelitian. Adapun pemanfaatan atau penggunaan waktu penelitian tersebut terbagi dalam tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pembuatan laporan.

1. Desain Penelitian

Berdasarkan pertanyaan dan tujuan penelitian ini, desain riset yang dipergunakan yakni riset kuantitatif. Riset kuantitatif yaitu riset ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap unsur-unsur dan fenomena serta interaksinya yang bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan matematika, model teoritis dan hipotesa yang berhubungan dengan fakta di lapangan. Proses mengukur merupakan bagian penting dari riset kuantitatif sebab memberi korelasi dasar antara observasi empiris dan ekspresi matematika dari korelasi kuantitatif. Sugiyono (2017) memaparkan bahwa riset kuantitatif merupakan riset yang mendapatkan data berupa angka ataupun data kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam sebuah penelitian data harus sesuai dengan fakta dan fenomena-fenomena yang ada sangat diperlukan guna menunjang keberhasilan penelitian, dimana data merupakan intisari sebuah penelitian. Dengan kumpulan data yang lengkap dan valid bisa dijadikan sebagai kekuatan dari keberhasilan penelitian tersebut. Untuk itu sumber data atau populasi yang dipergunakan sebagai berikut

a. Populasi

Pada studi ini populasi yang diteliti yakni karyawan PT. Bahana Line di Surabaya, Jawa Timur dengan jumlah total 160 karyawan.

b. Sampel

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel ialah bagian dari parameter atau ukuran dan karakteristik populasi. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi sebagai sumber data dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Penelitian ini untuk menetapkan jumlah sampel yang akan diambil, karena populasinya lebih 100 orang, maka dalam mengambil sampel rsi et ini memakai *proporsional random sampling*. Bila anggota atau unsur dalam populasi tidak seragam dan bertingkat proporsional, maka tehnik pengambilan sampel adalah proporsional random sampling (Sugiyono, 2017).

3. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017), menyebutkan proses pengumpulan data yakni sebuah metode yang sistematis dan standar untuk mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian. Pada studi ini alat untuk mengumpulkan data yang dipakai yaitu :

1. Kuesioner

Sugiono (2017) menyebutkan bahwa kuesioner ialah sekumpulan pernyataan yang dibuat untuk diberi kepada subjek untuk memecahkan permasalahan, tiap pernyataan wajib dari bagian dari hipotesis yang akan dilakukan pengujian. Singarimbun (2005), menyebutkan bahwa maksud mempersiapkan kuesioner yakni :

Medapat informasi yang relevan dengan maksud studi Mendapat informasi dengan reabilits dan validits setinggi-tingginya.Penyebaran kuesioner kepada responden dibuat menurut butir-butir dan metode yang dipakai yakni skala *Liket* . Berarti tiap tanggapan diberikan nilai atau skor, berikut : diberi skor 5 untuk jawaban sangat setuju, diberi skor 4 untuk jawaban setuju, diberi skor 3 untuk jawaban cukup setuju, diberi skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara ialah sebuah langkah untuk mendapatkan data yang relevan dengan maksud penelitian lewat serangkaian pertanyaan dengan cara face to face antara periset dan informan dengan mempergunakan alat ukur atau instrumen yang disebut sebagai interview guide (Sugiono, 2017).

3. Observasi

Pengamatan terhadap objek riset dalam rangka mendapat data atau informasi tentang objek yang diteliti.

4. Teknik Analisa Data

a. Validitas dan Reliabilitas

Dalam rangka melakukan pengujian hipotesa pada studi ini akan dipergunakan tehnik analisa *multiple linier regression* yang memanfaatkan aplikasi SPSS 23.

1. Uji Validitas

Pada uji validity ini dipergunakan untuk melakukan pengukuran sejauh mana ketepatan instrumen uji dapat menjalankan fungsinya dalam pengukurannya. Alat tes dinyatakan akurat jika valid memiliki kemampuan dalam melakukan pengukuran sesuai dengan yang diharapkan serta bisa mengungkap data dari variable yang sedang dikaji dengan akurat. Validitas memperlihatkan seberapa jauh instrumen pengukuran dapat melakukan pengukuran hal yang sedang diukur. Kemampuan dari alat uji validitas dapat diliaht dari sebera jauh data dapat dikumpulkan tidak terjadi penyimpangan dari deskripsi mengenai variable yang dikaji. Dengan memakai alat uji validitas, dengan sendirinya hasil riset jadi valid.

Oleh karena itu, jika validitas yang didapat makin tinggi, maka uji itu, makin tepat ke tujuan dan makin memperlihatkan apa yang sebaiknya diperlihatkan. Uji validitas tersebut dijalankan dengan *interval validity* yang kriterianya dipergunakan bersumber dari dalam instrumen uji tersebut sendiri dan tiap-tiap butir variabel dihubungkan dengan nilai total yang didapat dari koefisien korelasi *product moment* dengan ketepatan jika koefisien korelasinya rendah dan tidak nyata, maka butir tersebut dieliminasi. Pada uji ini dipergunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearson productmoment* tinggi maka dinyatakan valid. Disamping itu bila nilai signifikansi yang diperlihatkan $< 0,05$ juga dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Pada uji reliability ini dipergunakan untuk memperlihatkan seberapa jauh instrumen pengukuran bisa diyakini atau bisa dihandalkan, Singarimbun (2015). Alat tes dinyatakan handal jika dipakai beberapa kali untuk nguji objek yang sama akan mendapati hasil data yang sama. Uji reliability dipergunakan juga untuk melakukan pengujian konsistensi hasil ukur angket yang erat kaitannya dengan permasalahan keyakinan. Suatu taraf uji dinyatakan memiliki tingkat keyakinan bila uji itu memberi hasil yang akurat dan konsisten. Dalam uji reliability dengan uji statistik Cronbach's Alpha diketahui bahwa variable dinyatakan reliable apabila memberi nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

b. Analisa Linier Regresi Berganda

Analisis multiple linier regression dipergunakan untuk mendeteksi pengaruh variable independent (kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan rumus persamaan di bawah ini (Sugiono, 2017) :

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

Dimana :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi variable (X1, X2, X3)

X₁ = kepemimpinan

X₂ = profesionalisme

X₃ = disiplin kerja

e = faktor pengganggu (*error*)

c. Asumsi Klasik

Uji prasarat atau uji asumsi ini mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa data yang akan diujikan dengan regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*) layak digunakan. Dalam *multiple linier regression* data yang digunakan wajib memenuhi uji asumsi klasik. Model *multiple linier regression* akan lebih baik dalam memprediksi bila memenuhi atau lolos pengujian asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normality mempunyai maksud untuk melakukan pengujian dalam rangka memastikan model *multiple linier regression* memiliki data yang tersebar secara normal. Model *multiple linier regression* yang baik yakni mempunyai sebaran data data yang normal atau paling tidak hampir. Cara untuk mendeteksi normalitas data dalam model *multiple linier regression* yaitu dengan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai $S_i > 0,05$ maka dikatakan normal.

2. Multikolinieritas

Pengujian Multikolinierity dijalankan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variable independen dalam model *multiple linier regression*. Langkahnya yaitu :

Menganalisis matrik korelasi variable-variable independen. Bila antar variable independen mempunyai korelasi yang tinggi (umumnya $> 0,9$), maka hasil itu adalah tanda terjadinya *Multikolinierity*.

Multikolinierity bisa pula dideteksi dari nilai tolerance dan nilai VIF yang didapat. Bila nilai tolerance yang didapat > 1 dan $VIF < 10$ bisa dinyatakan bahwa *multiple linier regression* tidak terdapat tanda *Multikolinierity*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *Heteroskedastisitas* mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa model *multiple linier regression* tidak ada ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu observasi ke observasi lainnya. Dalam rangka melakukan deteksi adanya *Heteroskedastisity* pada model *multiple linier regression* yakni melalui cara melakukan korelasi variable independen dengan residualnya. Metode untuk uji ini yaitu korelasi *rho-spearman*.

4. Autokorelasi

Uji *autokorelasi* mempunyai tujuan untuk melakukan pengujian untuk memastikan pada model multiple linier regression tidak terdapat korelasi antara error pada periode t dengan error pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Apabila ada suatu korelasi maka dinyatakan terdapat persoalan *autokorelasi*. Dalam rangka melakukan deteksi adanya korelasi, bisa diadakan pengujian Durbin Watson. Deteksi autokorelasi bisa dijalankan dengan memakai metode statistik Durbin Watson (Uji DW) yang ketentuannya yaitu : apabila nilai DW $- 2$ sampai $+2$ maka dapat dikatakan tak terjadi autokorelasi.

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan nilai yang mengindikasikan kekuatan relasi yang linier antar 2 variable. Koefisien korelasi sering disimbolkan dengan r , nilai r bisa mempunyai variasi diantara -1 sampai $+1$. Nilai r yang dekat dengan -1 atau $+1$ mengindikasikan hubungan yang memiliki kekuatan antar 2 variabel, sementara itu nilai r yang dekat dengan 0 mencerminkan hubungan yang lemah antar 2 variable. Terkait dengan tanda $+$ (positif) dan $-$ (negatif) hal itu berhubungan dengan arah hubungan antar 2 dua variabel. Apabila mempunyai nilai $+$ (positif) artinya 2 variable mempunyai hubungan berbanding lurus. Kenaikan variabel X akan diikuti oleh kenaikan variabel Y . Apabila mempunyai nilai $-$ (negatif) berarti korelasi antar 2 variable memiliki arah berbanding terbalik. Kenaikan variabel X diikuti oleh nilai Y yang menurun (Sugiono, 2017). Analisis korelasi bisa dipergunakan untuk menguji keeratan hubungan antara :

Variable independent dengan variabel independent

Variable independen dengan variabel dependent

Variable dependen dengan variabel independent

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) ialah instrumen untuk melakukan pengukuran besarnya kekuatan model untuk menjelaskan variasi variabel dependent (variabel terikat), Nilai koefisien determinasi yakni antara $0-1$. Nilai R square yang kecil maknanya kekuatan variabel independent (variabel bebas) untuk menerangkan variabel dependent sangat kecil. Sebaliknya apabila nilainya besar dan dekat dengan satu maknanya variabel independent memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk melakukan prediksi variabel dependent.

d. Uji – t (Uji Parsial)

Pengujian statistic t dikatakan pula sebagai uji signifikansi individu. Pengujian mengondisikan besarnya dampak yang diberikan variabel independent secara individu kepada variabel dependent. Pengujian ini untuk mengetahui besarnya kebermaknaan koefisien regresi individu dengan rumus hipotesa :

Penentuan pernyataan formulasi hipotesa :

$H_0 : b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0$

Variable independent kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara individual tidak memberi pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$

Variabel independent kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara individu memberi pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Penentuan besar t hitung, melalui rumus (Sugiyono, 2017):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi, n = total data, r^2 = koefisien determinasi

Selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maknanya variable independent kepemimpinan (X1), profesionalisme (X2) dan disiplin kerja (X3) memberi pengaruh individu terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Bahana Line di Surabaya.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maknanya variable indepenen kepemimpinan (X1), profesionalisme (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak memberi pengaruh individual terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Bahana Line di Surabaya.

e. Uji – F (Uji Simultan)

Dalam uji secara serentak ini hendak diadakan pengujian pengaruh variable independene secara simultan terhadap variable dependent. Uji statistic yang dipergunakan pada uji serental yaitu uji F atau sering diistilahkan *Analysis of varian* (ANOVA). Uji ini dipakai untuk uji kebermaknaan koefisien regresi dengan simultan, yang dirumuskan dalam hipotesa berikut ini :

Penentuan pernyataan hipotesa :

$H_0 : b_1 = 0, b_2 = 0, b_3 = 0$

Variable independen kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 \neq 0, b_2 \neq 0, b_3 \neq 0$

Variable independen kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja secara serentak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Penentuan besar F-hitung melalui rumus (Sugiyono, 2017) :

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

Pengambilan keputusan dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable independent kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf keyakinan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variable independen kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilaksanakan dengan menghitung skor relevansi tiap item pernyataan dan skor total seluruh item pernyataan. Korelasi Pearson digunakan untuk perhitungan ini. Jika produk moment dengan tingkat signifikansi $r_{hitung} 0,05 (5\%) > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Program aplikasi SPSS for Windows Release 23.00 dipakai untuk melakukan perhitungan uji validity. Semua butir pernyataan studi ini memiliki nilai r hitung lebih tinggi dibanding dengan nilai r tabel. Dengan demikian semua butir pada studi ini bisa disimpulkan valid. Oleh sebab itu itu, butir pernyataan pada angket bisa dipakai sebagai alat ukur untuk melaksanakan pengukuran variabel yang ditetapkan pada studi ini.

Reliability merupakan index yang menandakan seberapa besar sebuah instrumen untuk melakukan pengukuran variabel bisa dipercayai atau dapat diandalkan. Instrumen pengukuran ini bisa disimpulkan handal jika memiliki koefisien keandalan (*reabilitas*) lebih tinggi atau sama dengan 0,6 (Arikunto, 2016).

Penghitungan uji *reliability* memanfaatkan progra SPSS 23.00. Hasil pengujian *reliability* penelitian ini, disajikan pada tabel 4.4 :

Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,71557	reliabel
Profesionalisme (X_2)	0,79546	reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,77791	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil pengujian *reliability* yang disajikan tabel 4.4 menunjukkan bahwa masing-masing nilai variabel memiliki koefisien *reliability* $> 0,6$. Oleh karenanya instrumen penukuran yang dipakai pada studi ini disimpulkan andal atau reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode *Multiple linier regression* dipergunakan untuk menguji dampak variable independent yang meliputi kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya. Hasil analisis *Multiple linier regression* dapat disajikan dalam berikut :

Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,493	14,606481		7,592135	
Kepemimpinan (X ₁)	,818	,265135	1,48148	2,58124	,000
Profesionalisme (X ₂)	,826	,283613	1,52425	4,78968	,000
Disiplin Kerja (X ₃)	,784	,252924	1,37958	4,24891	,000

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 4.10 adalah rangkuman hasil analisa multiple linier regression yang mencakup variable independent kepemimpinan (X₁), profesionalisme (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	418,057	3	124,281	25,791	,000 ^a
Residual	83,169	59	3,191		
Total	501,226	62			

a. Predictor : (Constant), kepemimpinan, profesionalisme, disiplin kerja
b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Tabel 4.11 adalah rangkuman hasil analisis regresi linier terdiri atas variabel X yakni kepemimpinan (X₁), profesionalisme (X₂), dan disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.957 ^a	.869	.835	12.457	1.621

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, profesionalisme, disiplin kerja
b. Dependent Variable : kinerja karyawan
Sumber : disarikan dari lampiran.

Koefisien regresi berganda (R) yakni 0,957. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara rentak terdapat korelasi positif atau beerbanding lurus antara kepemimpinan (X₁), profesionalisme (X₂) dan disiplin kerja (X₃) dengan kinerja pegawai (Y) senilai 95,7%. Korelasi tersebut bisa dikelompokkan korelasi yang sangat kuat karena lebih besar dari 80%, yang mendekati angkat atau 1.

Selain itu bisa pula dinyatakan bahwa nilai R Square yakni 0,869 ini mengindikasikan sumbangan dampak dari adanya variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 86,9%. Sedangkan sisa senilai 13,1% dijelaskan oleh variable lain yang berada di luar model penelitian ini.

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis sebelum pengujian regresi merupakan uji asumsi yang wajib lolos. Hal ini untuk menjamin bahwa model regresi linier berganda layak, yaitu memiliki keakuratan estimasi, tidak sering terjadi, dan konsisten.

b. Uji Normalitas

Pengujian dalam uji normalitas data mempergunakan grafik P-P normal. Hasil uji memperlihatkan bahwa terdapat distribusi data normal, yakni metode fungsional yang diperoleh dari sekumpulan data tertentu. Sebagian besar observasi yang ditemukan memiliki nilai mendekati diagonal (Santoso, 2016). Berdasarkan hasil uji, grafik memperlihatkan distribusi normal sebaran data. Uji normalitas data pada riset ini dijalankan pada ketiga variabel yang diteliti dengan memakai uji K-S. Aturan dalam uji normalitas ini adalah apakah probabilitas mengikuti nilai koefisien K-S adalah nilai sig. Nilai yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa data variabel berdistribusi normal atau berdistribusi normal (Santoso, 2016). Hasil uji normalitas ditunjukkan pada lampiran, dan Tabel 4.5 secara ringkas menunjukkan sebagai berikut:

Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05733291
Most Extreme Differences	Absolute	.346
	Positive	.346
	Negative	-.381
Kolmogorov-Smirnov Z		1.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.281

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 4.5 menunjukkan hasil dari data pengujian normalitas yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen karir. Kesimpulannya adalah semua variabel penelitian lolos hipotesis normal karena adanya sinyal. 0,241, lebih tinggi dari 0,05.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda pada penelitian ini memiliki residual error yang sama

dari satu observasi ke pengamatan yang lain. Apabila varian sisa dari satu observasi ke pengamatan yang lain konsisten, itu dinyatakan sebagai kesalahan kuadrat rata-rata. Oleh karena itu bisa dinyatakan bahwa model multiple linier regression baik. Uji heteroskedastisitas pada riset ini dijalankan dengan memakai uji Glejser yakni dengan cara melakukan korelasi nilai absolut residual dengan semua variabel bebas. Apabila nilainya adalah sig. Nilai yang lebih tinggi dari α (0,05) menunjukkan telah terjadi homogenitas yang artinya model regresi linier berganda baik.

Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.173	9,723		2.957	.276
Kepemimpinan	.178	.278	1.486	.871	.883
Profesionalisme	.185	.263	1.787	.473	.874
Disiplin Kerja	.153	.249	1.689	.862	.871

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran

Menurut Tabel 4.6, tabel tersebut menampilkan nilai sig. Semua variabel > 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas dalam riset ini adalah kuadrat yang sama atau lolos uji heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk uji korelasi linier antar variabel dalam model *multiple linier regression*. Pengujian ini diadakan dengan melihat keeratan korelasi antar variabel independen, yang memperlihatkan bahwa koefisien korelasi dalam kelompok tergolong rendah atau tinggi. Langkah pengujian yaitu mengkomparasikan nilai toleransi yang diperoleh dari kalkulasi *multiple linier regression*. Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 berarti terjadi multikolinieritas. Hasil uji ditunjukkan pada tabel berikut :

Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	97.493	14.606481		7.592135			
Kepemimpinan	.818	.265135	1.48148	2.58124	.000	.196	4.657
Profesionalisme	.826	.283613	1.52425	4.78968	.000	.195	4.868
Disiplin Kerja	.784	.252924	1.37958	4.24891	.000	.187	4.724

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Merujuk pada tabel 4.7 bisa dipaparkan bahwa :

1. Tolerance kepemimpinan yakni 0,196
2. Tolerance profesionalisme yakni 0,195
3. Tolerance disiplin kerja yakni 0,187

Merujuk pada tabel diperoleh nilai toleransi variabel kepemimpinan sebesar 0,132, nilai tolerance lingkungan kerja sebesar 0,147, dan nilai toleransi nilai komitmen profesional senilai 0,134. Hal ini artinya nilai toleransi semua variabel independen lebih besar dari 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan antara observasi pada masing-masing variabel independen. Tes DW dapat digunakan untuk melakukan tes ini. Bisa diamati bahwa bila nilai DW berada pada posisi du 4-du, maka tidak terdapat autokorelasi.

Sesuai dengan tabel DW dengan $n = 62$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diperoleh nilai du 1.4896 dan nilai 4-du 2.5104. Merujuk pada hasil olah data multiple linier regression diperoleh nilai DW sebesar 1,621 pada 1,4896 dan 2,5104, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi dan asumsi dapat dipenuhi.

Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Squae	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.957 ^a	.869	.835	12.457	1.621

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, profesionalisme, disiplin kerja

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : disarikan dari lampiran.

4. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t dipakai dalam rangka memastikan ada atau tidaknya dampak dari variabel indepeden kepada variabel depednen secara individu. Variabel independent mencakup kepemimpinan (X_1), profesionalisme (X_2) dan disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) PT. Bahana Line di Surabaya. Uji t tersebut mengkomparasikan taraf probability t dengan nilai signifikansi 5 persen.

Uji parsial dipakai untuk pengujian dalam rangka memastikan setiap variabel indepdnen memiliki dampak nyata ataupun tidak kepada variabel depednent. Sesuai dengan olah data berikut hasilnya :

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,58124	1,99897	0,000	Signifikan
Profesionalisme	4,78968	1,99897	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	4,24891	1,99897	0,000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Sesuai dengan tabel 4.14 tentang hasil uji t tersebut maka bisa diterangkan bahwa variable independent yang mencakup kepemimpinan (X_1), profesionalisme (X_2) dan disiplin kerja (X_3), secara individu berdampak nyata terhadap variabel Y, kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya. Hasil itu mengacu pada derajat kebebasan (DK) 62, pada tingkat kesalahan 5% maka t tabel sesuai dengan tabel-t sebesar: 1,99897, maka hipotesa kedua yang menyebutkan “kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja berdampak secara individual terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Line di Surabaya,” dapat diterima. Hasil itu juga merujuk pada ketiga variabel itu (kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja) memiliki t-hitung yang lebih tinggi dibanding t-tabel. Hasil itu mengacu pula pada taraf signifikansi, ketiga variabel memiliki taraf sig. 0,000 yang lebih rendah dari nilai tolerance 5%, $0,000 < 0,05$.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini yakni uji F merupakan suatu uji untuk memastikan apakah variabel bebas secara komprehensif memiliki dampak nyata kepada variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas (X) mencakup kepemimpinan (X_1), profesionalisme (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sementara itu variable independennya yakni kinerja pegawai (Y) PT. Bahana Line di Surabaya. Dalam rangka melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier hasilnya bisa ditunjukkan di tabel tabel 4.13 yang dirangkum seperti berikut ini.

Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Y	X_1, X_2, X_3	0,869	0,957	25,791	0,000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Sesuai dengan Tabel 4.13, diketahui nilai F-hitung yakni 25,791 dengan jumlah sampel sebesar 62 atau $N = 62$ item data, K (total variable) sebanyak 4, sehingga untuk (4, 62) pada taraf error 5 persen, mengacu pada Tabel Uji-F menunjukkan nilai F tabel yakni 2,52. Oleh karena itu, dinyatakan F hitung $>$ F tabel ($25,791 > 2,52$), dan dinyatakan bahwa hipotesis kesatu

”kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai pengaruh serentak terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya, diterima. Hasil itu mengacu pada taraf sig. 0,000 (0%) yang diposisi lebih kecil dari 1 dan 5 persen.

6. Uji Variabel Dominan

Dalam rangka menentukan variabel bebas yang paling tinggi dalam memberikan pengaruh kepada variabel terikat, maka analisis yang dipergunakan berdasarkan nilai koefisien determinasi individual atau parsial. Nilai koefisien determinasi individual atau parsial variabel bebas yang tertinggi adalah yang paling dominan dampaknya bagi variabel kinerja karyawan. Hasil analisisnya bisa diketahui dari tabel 4.15 :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Kepemimpinan	1,48148
Profesionalisme	1,52425
Disiplin Kerja	1,37955

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Sesuai dengan tabel 4.15 bisa dipaparkan :

Nilai koefisien determinasi parsial Kepemimpinan (X_1) 1,48148

Nilai koefisien determinasi parsial Profesionalisme (X_2) 1,52425.

Nilai koefisien determinasi parsial Disiplin kerja (X_3) 1,37958

Sesuai dengan nilai koefisien determinasi parsial ketiga variabel bebas, dapat dinyatakan bahwa variabel yang paling besar dalam memberikan dampak kepada kinerja karyawan (Y) yakni variabel profesionalisme (X_2) sebab nilai koefisien determinasi parsial paling tinggi, yakni 1,52425 sementara itu variabel kepemimpinan hanya 1,48148 serta disiplin kerja 1,37958.

Setelah disampaikan terkait deskripsi objek riset, serta karakteristik responden, gambaran variabel riset, serta hasil analisis, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil kajian.

Pembahasan ini meliputi argumentasi hasil riset yaitu tentang dampak variabel independen yang terhadap performa pegawai PT. Bahana Line di Surabaya. Pembahasan meliputi pengaruh secara serentak maupun pengaruh secara individual. Kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya. Hasil itu berdasarkan F-hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan F-tabel ($25,791 > 2,52$).

Mengacu pada nilai Koefisien korelasi simultan (R) yakni 0,957 (95,7%), artinya secara keseluruhan kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat (karena lebih dari 80%) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bahana Line di Surabaya. Sementara itu nilai koefisien determinasi simultan (R Square) yakni 0,869 (86,9%). Hal ini berarti perubahan pada kinerja karyawan bisa diterangkan oleh kepemimpinan (X_1), profesionalisme (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebesar 86,9 persen sementara itu sebesar 13,1% dijelaskan oleh variabel yang ada diluar model.

KESIMPULAN

Mengacu pada paparan hasil riset dan uraian pembahasan atas hasil riset analisa dengan memakai metode multiple linier regression dan berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka bisa ditarik simpulan :

1. Kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja mempunyai dampak nyata secara serentak terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya.
2. Kepemimpinan, profesionalisme dan disiplin kerja memiliki dampak nyata secara individu terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya.
3. Profesionalisme memiliki dampak paling besar terhadap kinerja pegawai PT. Bahana Line di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar, 2016. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Penerbit Bestari Buana Murni, Jakarta.
- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arifin, Zainal, 2015. *Motivasi Dan Perlakuan Kerja Dalam Organisasi*. Penerbit Ilmu Masyarakat, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad, 2015. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organiastion in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol.5 (No.2), November, 2017.
- Cascio, Wayne F., 2015. *Managing Human Resources*. The McGrawHill Companies, New York.
- Davis, Keith, and John W Newstrom,. 2016. *Organizational Behavior At Work*. 13 edition. Mc Graw – Hill, New York.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Efendi, Marihot Tua, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

- Flippo, Edwin B. 2015. *Manajemen Personalia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, D. N. 2015. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Mangunsong, R. C., penerjemah. Salemba Empat, Jakarta.
- Hadikusuma, Grace M dan Hamzah, Rochmulyati, 2015. *Manajemen Personalia*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Hamalik, Oemar, 2016. *Proses Belajar Mengajar*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harefa, Andrias. 2014. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Gramedia, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hezberg, Frederick, at al, 2015. *The Motivation to Work*, John Wisley & Sons, New York.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- J. Ravianto. 2015. *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jeffrey, Ignatius dan Mahmud Solemen, 2017. *The Effect of Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of the Republic of Indonesia. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM) Volume 6, Issue 8, August 2017.*

- Kunandar, 2015. *Penilaian Autentik. Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, 2016. *Audit internal Nilai Tambah Bagi Organisasi*. BPF, Yogyakarta.
- Maister, David H, 2015. *True Profesionalisme*. PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martak, Marwan N. M., 2015. Analisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Airlangga, Tahun XXV, No. 1 April 2015*.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2015. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, A.S, 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moenir, A.S., 2015. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, PT. Gunung Anyar, Jakarta.
- Munasef, 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Cetakan Ketiga. Gunung Agung, Jakarta.
- Namsa, M. Yunus, 2016. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Pustaka Mapan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurchaya, Galih Arga dan Fetty Poerwita Sary, 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag Surakarta. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018, Page 303*.
- Odiorne, George S. 2015. *Personnel and Human Resources Management*. Dow Jones Irwin, United States of America.
- Oerip dan Tatang Utomo, 2016. *Menggugah Mentalitas Profesional*. by DT Hendrika.

- Poerwadarminta, W.J.S., 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Prabayanthi, Putu Ayu dan Ni Luh Sari Widhiyani, 2018. Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.22.2 Februari 2018*.
- Prijodarminto, Soegeng, 2016. *Disiplin : Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Ramadhany, Delfi, 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda, Jurnal PSIKOBORNEO, 2017, 5 (2): 368-374* ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Ramadhany, Delfi, 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda, Jurnal PSIKOBORNEO, 2017, 5 (2): 368-374* ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Rego, Elvino Bonaparte do, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa, 2017. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 – 2017 : 3731 – 3764*. ISSN : 2337-3067.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sastrodiwiryo, Siswanto, 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admmistratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko. Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Septiasari, Devy Dayang, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda

(Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 5, Nomor 1, 2017.*

- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2015. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, Tri Budi. 2016. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta." *Jurnal pendidikan Vokasi* 6(1).
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2015. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Widia, A., & Rusdianti, E., 2018. Pengaruh Displin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Tambahan Penghasilan Pegawai sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Semarang.
- Widjaja, Amin, 2015. *Memahami Konsep Balanced Scorecard*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Yamin, Martinis, 2015. *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. Referensi (GP Press Group), Jakarta.
- Yukl, Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.