

**PENGARUH POSITIF KEPEMIMPINAN YANG MEMOTIVASI DAN TINGKAT DISIPLIN KERJA YANG KONSISTEN TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN TURUT MEMPERKUAT DAYA SAING ORGANISASI**

**\*<sup>1</sup>Abdul Bari, <sup>2</sup>Matnin**

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Al Khairat Pamekasan

<sup>1</sup>[Abdul-bari@gmail.com](mailto:Abdul-bari@gmail.com)

<sup>2</sup>[matnin@gmail.com](mailto:matnin@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Waru Barat Pamekasan yaitu sebanyak 45 karyawan. Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa (1) uji t: uji variabel Kepemimpinan (0.022), Motivasi (0.003) dan Disiplin Kerja (0.000) yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. (2) dari ketiga variabel tersebut di uji secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat karena 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , keputusan adalah Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. (3) Uji  $R^2$ : besarnya persentase pada variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan yaitu sebesar 0.819 artinya 81,9 %, maka dapat diketahui bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 18,1 % dan sisanya disebabkan faktor lain.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan*

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of leadership on employee performance. Analyze the effect of motivation on employee performance. Analyzing the effect of work discipline on employee performance. This research is included in the type of quantitative research, using Multiple Linear Regression analysis. The population in this study were all employees of West Waru Pamekasan, namely as many as 45 employees. The results of calculations with multiple linear regression analysis show that (1) the t test: test the variables Leadership (0.022), Motivation (0.003) and Work Discipline (0.000) which are worth less than  $\alpha = 0.05$ , therefore the decision is Reject  $H_0$  and  $H_a$  accepted. This means that these variables have a positive influence on employee performance. (2) the three variables tested simultaneously have an influence on the dependent variable because 0.000 is smaller than  $\alpha = 0.05$ , the decision is Reject  $H_0$  and  $H_a$  is accepted. (3)  $R^2$  test: the percentage of the independent variable that influences employee performance is 0.819, meaning 81.9%, it can be seen that the degree of correlation between the independent variable and the dependent variable is strong. The value of the correlation coefficient ( $R$ ) = 18.1% and the rest is due to other factors.

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Work Discipline, Employee performance*

ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Perubahan tersebut membawa dampak pada motivasi dan disiplin kerja mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan adalah ketepatan waktu dalam bekerja. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, tanggung jawab yang tinggi serta taat terhadap aturan kantor yang berlaku. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar.

Dalam suatu organisasi tentunya motivasi yang diharapkan muncul dan berkembang di dalam diri setiap karyawan yaitu motivasi internal, dalam arti timbulnya suatu kekuatan yang dapat mendorong seorang pegawai dalam melakukan tugas secara maksimal sesuai yang diharapkan oleh pemimpin. Jadi dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan pegawainya mengimplementasikan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawainya. Dengan adanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang baik terhadap anggota diharapkan dapat meningkatkan kinerja, tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, tepat dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi dan masyarakat.

Toko Aljazeera adalah bisnis swalayan yang berada di Desa Waru Barat Pamekasan, yang sudah memiliki 4 cabang diantaranya di Kecamatan Waru ada dua dan di Kecamatan Pasean ada dua.  
ISSN: 2686-5637 // e-ISSN: 2807-9051

Dari hasil wawancara dengan pemilik swalayan Aljazeera salah satu karyawan di Aljazeerah pernah menggelapkan uang dalam hasil penjualan, yang mengakibatkan kerugian. Inilah satu bentuk kalau kinerja karyawan Aljazeerah kurang baik dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat.

Dalam memandang kepemimpinan, akan berbeda antara satu dengan lainnya, persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku mereka dalam bekerja. Persepsi dari para bawahan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan dari para pimpinan dan untuk menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan mengingat pentingnya masalah tersebut, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui dan membahas, mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Study Kasus (Aljazeerah Waru Barat Pamekasan).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dilihat dari tingkat eksplanasinya penelitian ini bersifat asosiatif, dimana dalam penelitian ini dikaji hubungan antar beberapa konsep atau variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan swalayan Aljazeerah di Desa Waru Barat Pamekasan, yang berjumlah 45 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan kuisioner. Penilaian terhadap variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja anggota dewan pada kantor DPRD kabupaten Pamekasan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari karyawan swalayan Aljazeerah di Desa Waru Barat Pamekasan, meliputi jawaban atas kuesioner dari para responden, dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi gambaran umum responden penelitian.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( Y ) dan variabel bebas dalam penelitian ini antara lain kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), serta Variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>). Kinerja anggota dewan (Y) adalah hasil kerja karyawan swalayan Aljazeerah di Desa Waru Barat Pamekasan dalam organisasi secara keseluruhan dimana prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur.

Pengujian instrumen menggunakan mekanisme pengujian instrumen uji validitas dan reliabilitas. Selain itu, untuk menentukan sampai seberapa besar setiap variabel dapat dijelaskan oleh setiap indikator digunakan analisis faktor konfirmatori. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data dibantu dengan program yaitu SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini karakteristik respondendigambarkan menurut jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi 2 kategori. Kedua kategori tersebut dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	43	95,6	95,6	95,6
Valid Laki-Laki	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Berdasarkan gambar diatas mengenai profil responden yaitu jenis kelamin responden, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Perempuan adalah sebanyak 43 responden atau sebesar 95,6% dan responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 2 responden.

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	19	42,2	42,2	42,2
SMA	25	55,6	55,6	97,8
S1	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Karakteristik pendidikan terakhir responden, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 19 responden atau sebesar 42,2%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 25 responden atau sebesar 55,6% dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2%.

## Uji Instrumen

Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan “*Pearson Correlation*”. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan level of significant (5%) adalah sebagaiberikut:

- Jika Signifikansi < 0.05 atau r hitung > r tabel maka Item Pertanyaan Valid.
- Jika Signifikansi > 0.05 atau r hitung < r tabel maka Item Pertanyaan tidak Valid.

Hasil uji validitas pada variabelKepemimpinan, motivasi, disiplin Kerja dan Kinerja menunjukan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai Sig. dari masing-masing item adalah lebih kecil dari 0,05 atau r hitung < r tabel.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas pada instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha*. Dari hasil perhitungan kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut :Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,852. Motivasi ( $X_2$ ) adalah 0,911. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,798 dan Kinerja (Y) adalah 0,829 dengan nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat dikatakan item pertanyaan pada variabel tersebut adalah Reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah normalitas, non multikolinieritas dan non heteroskedastisitas.

#### Normalitas

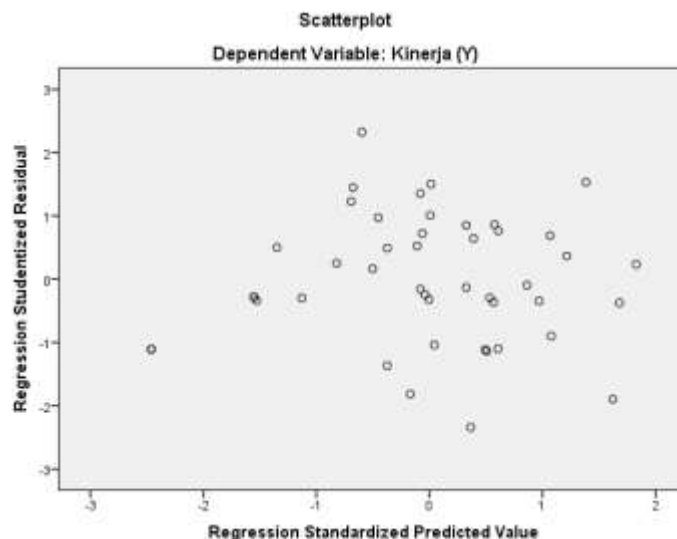
##### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	,112	45	,197	,984	45	,779

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil diatas, besarnya nilai Shapiro Wilk adalah sebesar 0,984 dengan signifikansi sebesar 0,779. Karena nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar  $0,779 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari *scatter plot* tampak bahwa *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED yang terbentuk menyebar tidak memiliki pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta di kanan dan kiri pada sumbu X. Hal ini menandakan bahwa pada model regresi sudah tidak terjadi hubungan antara variabel bebas dengan nilai residual. Dengan demikian asumsi non heteroskedastisitas model regresi terpenuhi.

### Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	,459	2,181
	Motivasi (X2)	,453	2,207
	Disiplin Kerja (X3)	,421	2,376

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF variabel bebas di atas adalah di bawah angka 5 yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) = 2.181, Motivasi (X<sub>2</sub>) = 2.207, Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) = 2.376. Sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas. Dengan demikian asumsi non multikolinieritas pada model regresi telah terpenuhi.

### Analisis Model Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) sebagai variabel bebas serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Adapun rumus regresi adalah sebagai berikut:

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,933	3,174		,924	,361
	Kepemimpinan (X1)	,179	,075	,225	2,375	,022
	Motivasi (X2)	,339	,107	,303	3,184	,003
	Disiplin Kerja (X3)	,475	,096	,490	4,958	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.933 + 0.179 X_1 + 0.339 X_2 + 0.475 X_3$$

Keterangan :

- $X_1$  : Kepemimpinan
- $X_2$  : Motivasi
- $X_3$  : Disiplin Kerja
- $Y$  : Kinerja

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.179, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.179 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Kepemimpinan mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.179 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Kepemimpinan adalah berbanding lurus dengan Kinerja, artinya semakin meningkat Kepemimpinan, maka nilai Kinerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Koefisiensi regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.339, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Motivasi mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.339 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Motivasi mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.339 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Motivasi adalah berbanding lurus dengan Kinerja, artinya semakin meningkat Motivasi, maka nilai Kinerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Koefisiensi regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.475, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka nilai dari Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.475 poin. Begitupula sebaliknya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai dari Disiplin Kerja mengalami penurunan 1 poin, maka nilai dari variabel Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.475 poin. Dalam hal ini pengaruh dari variabel independen Disiplin Kerja adalah berbanding lurus dengan Kinerja, artinya semakin meningkat Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

### Kinerja

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>1</sup>. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangku negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Roosdakarya, 2004), h. 67.



pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian kinerja atau *performance* menurut Suryadi Prawisontono sebagai berikut:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika<sup>2</sup>.

Stoner memandang kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu tingkat keterampilan, upaya dan persepsi peranan<sup>3</sup>. Kemudian menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi bahwa kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja.<sup>4</sup>

Pengertian lain menurut Stephen P. Robbins menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan<sup>5</sup>. Oleh karena itu, peningkatan atau penurunan kinerja seseorang dapat diketahui dengan adanya pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Jason A. Colquitt berpendapat bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai sekumpulan perilaku pekerja yang menyumbangkan, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi<sup>6</sup>.

Kinerja merupakan proses yang berkesinambungan yang dapat diimplementasikan dalam proses dalam proses berikut: (1) pra syarat (2) perencanaan kinerja (3) pelaksanaan kinerja (4) penilaian kinerja (5) tinjauan kinerja dan (6) kinerja. Aguinis mendefinisikan, *Performance is a continuous process of identifying, measuring, and developing the performance of individuals and teams and performance with the strategic goals of the organization*.<sup>7</sup>

Kinerja merupakan proses yang berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyeraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Pengertian lain disampaikan oleh Tika berpendapat kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>8</sup>

Warger dan Hollenbeck menyatakan bahwa:.

---

<sup>2</sup>Suryadi Prawiro sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta: BPFE, 1992), h. 2.

<sup>3</sup>M.PrabunduTika, *BudayaOrganisasidanPeningkatanKinerjaPerusahaan* (Jakarta: Bumiaksara, 2006), h.121.

<sup>4</sup>HadariNawawi, *EvaluasidanManajemenKinerja di Lingkungan Perusahaan danIndustri* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 66.

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, 1986), h. 410.

<sup>6</sup> Jason AColquitt, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 37.

<sup>7</sup> Herman Aquinis, *Performance Management Second Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h.2.

<sup>8</sup> M. Prabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kineja Perusahaan*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Bhumi Aksara, 2006), h. 120.



*Performance is a function of the effort to understand the tasks and skills appropriately. Further, they say, the performance of someone affected by the factors, namely, (1) the efforts of those employees, (2) one's understanding of the tasks assigned appropriately, and (3) the ability and skills possessed by someone.*<sup>9</sup>

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mempengaruhi efektifitas dan efisien. Efektifitas adalah menyelesaikan kegiatan sehingga tujuan organisasi tercapai. Adapun, efisien adalah mendapatkan keluaran (output) maksimal dari jumlah masukan (input) yang minimal, atau secara sederhana dijelaskan bahwa kinerja dapat juga didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktifitas.

Dari beberapa pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang capai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari sesuatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan.

### **Kepemimpinan**

Mengenai pengertian kepemimpinan, Taylor dalam Drafke menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah *The ability to influence the activities of others, through the process of communication, toward the attainment of goal.*<sup>10</sup> Maknanya, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tujuan. Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh Kinicki dan Kreitner, yaitu: *Leadership is the ability influence people toward te attainment of goals.*<sup>11</sup> Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Ford dalam Parker dan Begnaud mendefinisikan kepemimpinan sebagai *The ability to convince people that they want to do what you want them to do as if they had thought of it themselves.*<sup>12</sup> Definisi ini pada intinya menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang yang diharapkan melakukan apa yang dikehendakinya dan seolah-olah orang berpikir dari dirinya sendiri. Kemudian Bennis dalam Parker dan Begnaud, mengartikan kepemimpinan sebagai *The energetic process of getting other people fully and willingly committed to a course of action, to meet commonly agreed objectives.*<sup>13</sup> Pengertian ini bermakna bahwa kepemimpinan adalah proses energik mendapatkan kesungguhan dan kesediaan berkomitmen orang lain untuk melakukan tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama yang telah disepakati.

---

<sup>9</sup> John Wagner and Jhon R. Holenbeck, *Management of Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2005), h.185.

<sup>10</sup> Michael Drafke, *The Human Side of Organizations* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009), h. 460.

<sup>11</sup> Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Organizational Behaviour, Key Concepts, Skills & Best Practices* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h.479.

<sup>12</sup> Jeanette Plauche Parker dan Lucy Gremillion Begnaud, *Developing Creative Leadership*, Westport (CT: Libraries Unlimited, 2004), h.3.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 3.

Definisi lain tentang kepemimpinan dikemukakan oleh House dan Javidan dalam Andre bahwa: *The ability of individuals to influence, motivate and enable others to contribute to effectiveness and success of their organization.*<sup>14</sup> Kepemimpinan berarti kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan organisasinya. Sementara menurut Bass dalam Waite, kepemimpinan diartikan sebagai *An interaction between two or more members of a group that often involves a structuring or restructuring of the situation and the perceptions and expectation of the members.*<sup>15</sup> Kepemimpinan adalah interaksi antara dua atau lebih anggota dari sebuah kelompok yang sering terlibat sebuah penstrukturan atau restrukturisasi dari situasi dan persepsi serta harapan dari para anggota.

Dari berbagai pandangan di atas terlihat bahwa pada prinsipnya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi. Agar bawahan mau mengikuti pengaruh-pengaruh yang diberikan pimpinan.

### Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “mover” yang berarti dorongan atau penggerak. Banyak istilah yang digunakan untuk motivasi (*motivation*) atau motif antara lain: kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*).

Dalam penjelasan Stephen Robbins dan Mari Coulter. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi diarahkan. Dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan<sup>16</sup>. Definisi ini mempunyai memiliki tiga elemen kunci: energi, arah, dan kekuatan. Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi.

Adapun penjelasan lain bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah seseorang yang secara terus menerus mencoba melakukan terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan usaha extra untuk melakukan pekerjaannya<sup>17</sup>. Menurut pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu<sup>18</sup>. Skinner dikutip Robbins dan Coulter bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang yang berperilaku dalam mencapai tujuan dari diri seseorang untuk

<sup>14</sup> Rae Andre, *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organizations* (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), h.295.

<sup>15</sup> Mitchell R Waite, *Fire Service Leadership: Theories and Practices* Sudbury (MA: Jones & Bartlett Publishers, 2007), hal. 1.

<sup>16</sup> Stephen P. Robbins dan Mari Coulter, *Manajemen*, Edisi Ke 10. Jilid 2. (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 110.

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangku negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hh. 67-102.

<sup>18</sup> Sudarmo dan Sudito di dalam (Marjono, 2007), h. 10.

berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan<sup>19</sup>. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang sering kali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta meluangkan waktu dan usaha extra untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan menjadi termotivasi bila mempersepsi pekerjaannya berhubungan dengan sesuatu yang baginya baik. mendefinisikan sebagai berikut: Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemajuan seseorang<sup>20</sup>. Berdasarkan pendapat Mc. Donald, motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan<sup>21</sup>.

Dijelaskan pendapat lain *Work Motivation Defined as Condition Which influence the arousal, direction, and maintenance hope behavior relevant in work setting*<sup>22</sup>, yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut pendapat lain, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja<sup>23</sup>. Dari definisi di atas, menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dalam upaya (*Effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan menjadi termotivasi bila mempersepsi pekerjaannya berhubungan dengan sesuatu yang penting baginya.

Berdasarkan dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan dorongan-dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku<sup>24</sup>. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya<sup>25</sup>.

<sup>19</sup>Ibit., h. 117.

<sup>20</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Masagung, 2009), h. 159.

<sup>21</sup>Mortinis Yamindan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada, 2010), h. 84

<sup>22</sup>Anwar Prabu Mangku negara, *Op. Cit.*, h. 94.

<sup>23</sup>Ibit., h. 110.

<sup>24</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), h. 824.

<sup>25</sup>Siswanto Sastro hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2 (Jakarta: PT. BumuAksara, 2003), h. 291.

Menurut Davis dalam Mangkunegara disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi<sup>26</sup>. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan bahwa : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>27</sup>

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.<sup>28</sup>

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sitrisno disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya<sup>29</sup>. Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.<sup>30</sup>

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.<sup>31</sup> Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,933	3,174		,924	,361
Kepemimpinan(X1)	,179	,075	,225	2,375	,022
Motivasi (X2)	,339	,107	,303	3,184	,003
Disiplin Kerja (X3)	,475	,096	,490	4,958	,000

<sup>26</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2005), h. 129.

<sup>27</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 444.

<sup>28</sup> Rivai, *Op. Cit.*, h. 825.

<sup>29</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 86.

<sup>30</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 305.

<sup>31</sup> Sinunungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Bumi Aksara, 2005), h. 145.

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dengan melibatkan 45 orang responden, maka dapat diperoleh informasi tentang pengaruh dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan swalayan Aljazeera di Desa Waru Barat Pamekasan. Adapun hasil penelitian pada subbab hasil pembahasan menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada tabel **Coeffisients** di atas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.022 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota dewan kabupaten Pamekasan. Hal ini diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi<sup>32</sup>. Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga anggota melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada anggota untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh anggota dalam berbagai kegiatan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulfa Rozi Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta<sup>33</sup> dan Nurdin<sup>34</sup>. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa hipotesis 1 (kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa kepemimpinan yang baik dan memberikan dukungan akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja anggota dewan kabupaten pamekasan.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk motivasi terhadap kinerja menunjukan nilai signifikansi adalah 0.003 yang bernilai lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota dewan kabupaten

<sup>32</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa: Budi Suprianto (Jakarta: Indeks, 2005), h. 3

<sup>33</sup> Zulfa Rosi, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan di Perusahaan Sanofi Group Indonesia Cabang Jabodetabek" (Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2015).

<sup>34</sup> Nurdin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Dewan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Dewan pada Kantor DPRD Kota Bekasi". *Jurnal SOSIO e-KONS*, Vol. III No.4 Nov 2012.

Pamekasan. Hal ini diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa motivasi Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang<sup>35</sup>. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa hipotesis (motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka terdapat kaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula hasil kinerja tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi seseorang maka makin rendah pula kinerja tersebut.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.000 yang bernilai kurang dari  $\alpha = 0.05$ , oleh karena itu keputusan adalah Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi ( $X_3$ ) secara individu atau parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) anggota dewan kabupaten Pamekasan. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa hipotesis (disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Dengan kata lain, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka terdapat kaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya makin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula hasil kinerja tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seseorang maka makin rendah pula kinerja tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap keseluruhan data, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pada karyawan swalayan Aljazeera. Artinya kepemimpinan yang baik dan memberikan dukungan akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja dewan kabupaten pamekasan.
2. Terdapat pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pada karyawan swalayan Aljazeera. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula hasil kinerja tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah motivasi seseorang maka makin rendah pula kinerja tersebut.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) karyawan swalayan Aljazeera. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula hasil kinerja tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seseorang maka makin rendah pula kinerja tersebut.

---

<sup>35</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Grasindo, 2002), h. 321.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae. *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008.
- Aquinis, Herman. *Performance Management* Second Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- Brown & Keeping, *Elaborating The construct of transformational leadership: The Role of Affect*. The Leadership Quarterly, 2005.
- Campbell, John H. dan Robberd D. Pritchard. *Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Rand McNally, 2003.
- Colquitt, Jason A. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Donnelly, James H, JR.L.Gibson dan John M. Ivancevich. *Fundamental of Management Function Behavior Models*. Texas: Bussinis Publication, inc 2001.
- Drafke, Michael. *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009.
- Dubrin, Andrew J. *Fundamental of Organizational Behavior*. Canada: Thomson South Western, 2007.
- Ehiane, O. Stanley. "Discipline and Academic Performance" (A Study of Selected secondary Schools in Lagos, Nigeria), *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, Vol. 3, No. 1, January, 2014.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2002.
- Handayani, Agustuti. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Jackson, Susan E, Randall S. Schuler, dan Steve Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Diterjemahkan oleh Benny Prihartanto. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Joseph, P. T. *EQ and Leadership*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2007.
- Keegan & Den Hartogg. "Transformational leadership in a project-based management: a comparative study of leadership style of project managers and line managers", *International Journal of Project Management*, 22, 2004.
- Kouzes, James M. and Barry Z Posner. *The Leader Challenge*. Batam Centre: Interaksa, 1999.

- Kreitner, Angelo, Robert Kinicki. *Organization Behavior Key Concepts, Skills and Best Practices*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Masyhudzulhak. *Memahami Penulisan Ilmiah dan metode penelitian*. Bengkulu: LP2S, 2012.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Essentials*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009.
- Meija, Luis R Gomes, David B. Balkin and Robert L. Cardy. *Management: People, Performance, Change*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- Munandar, A. S. "The Identification of Potential Middle Managers: A System Approach" Disertasi Universitas Indonesia, 1997, h. 47
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Nugroho, Riant. *Public Policy*. Jakarta, PT. Gramedia, 2008.
- Nurdin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Dewan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Dewan pada Kantor DPRD Kota Bekasi". *Jurnal SOSIO e-KONS*, Vol. III No.4 Nov 2012.
- P. Robbins, Stephen. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, 1986.
- Parker, Jeanette Plache and Lucy Gremillion Begnaud. *Developing Creative Leadership*, Westport. CT: Libraries Unlimited, 2004.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE, 1992.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Simamora, Hasurungan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Jakarta: STIE YKPN, 2006.
- Simanjuntak, Prayama J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI. 2001.
- Sinunungan. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, 2005.
- Stoner, James A. F. & Edward Freeman, Daniel R. Gilbert Jr, *Manajemen*, Edisi Indonesia, Alih bahasa Alexander Sindoro. Jakarta : PT Prehallindo, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung, Alfabeta, 2012.
- Suharmisi, Arikuntoro. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

- Thoyib, Armanu. “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 1, Maret 2005: 60- 73
- Tika, M.Prabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumiaksara, 2006.
- Timple, A Dale. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2002.
- Tongo-Tongo, Yubersius. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 ,No.4, 2014:103-117.
- Vecchio, Robert P. *Organizational Behavior Core Concepts* , Edition 6<sup>th</sup>. South-Western: Thomson 2006.
- Wagner, John and Jhon R. Holenbeck. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2005.
- Waite, Mitchell R. *Fire Service Leadership: Theories and Practices* Sudbury. MA: Jones & Bartlett Publishers, 2007.
- Wang, Chou & Jiang, “The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during erp implementation”, *International Journal of Project Management*, 2005.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Desak Ketut Sintaasih. “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyaawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Budi Suprianto. Jakarta: Indeks, 2005.