

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang)**

**Maria Magdalena Minarsih SE MM
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pandanaran Semarang**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja serta kinerja karyawan CV. Premier. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 karyawan CV. Premier. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y_1 = 1.428 + 0,209 X_1 + 0,459 X_2 + 0,301 X_3 + e$ yang artinya variable gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap variable disiplin kerja dan persamaan kedua yaitu $Y_2 = 1.617 + 0,225 X_1 + 0,422 X_2 + 0,313 X_3 + e$ yang artinya variable gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, work environment and compensation to work discipline and employee performance CV. Premiere. The data was collected through questionnaires and implemented on 35 employees. CV. Premiere. Data analysis in this study using SPSS version 21.

Sampling technique used is census method and data testing technique used in this research include validity test with factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach. Test of classical assumption and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The result of the analysis shows that the first equation is $Y_1 = 1.428 + 0,209 X_1 + 0,459 X_2 + 0,301 X_3 + e$ which mean the variable of leadership style of work environment and compensation have positive effect to work discipline variable and second equation is $Y_2 = 1.617 + 0,225 X_1 + 0,422 X_2 + 0.313 X_3 + e$ which means the variable style of work environment leadership and compensation have a positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Compensation, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai disiplin serta kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat.

Adanya pengaruh lingkungan organisasi dan tuntutan pelayanan yang begitu kuat, mendorong organisasi untuk melakukan pembenahan diri agar dapat meningkatkan disiplin serta kinerja karyawan. Dalam melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Dalam meningkatkan disiplin serta kinerja para karyawannya perlu memperhatikan beberapa faktor sehingga CV. Premier akan mempunyai disiplin serta kinerja karyawan yang lebih mumpuni. CV. Premier perlu memperhatikan beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang mana akan diberikan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja serta kinerja karyawan yang lebih baik. Dimana lingkungan kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih memiliki ketepatan kerja yang berimbang pada disiplin kerja dimana

nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Namun pada situasi yang sebenarnya lingkungan kerja yang ada di CV. Premier belum bisa dikatakan baik karena masih banyak sarana yang belum tersedia dengan baik sehingga menimbulkan banyak keluhan terhadap karyawan maupun masyarakat itu sendiri.

Fenomena diatas akan mempengaruhi pola kerja dan semangat pada karyawan, dengan begitu akan berakibat pada disiplin kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Wahjosumidjo (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifatsifat kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).
2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan

- (*posision*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Kompensasi

Simamora (2005) mengemukakan bahwa pengertian kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan Handoko (2010) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Lingkungan Kerja

Simamora (2005) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Robbins (1998) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : (1) Suhu; (2) Kebisingan; (3) Penerangan; (4) Mutu Udara; (5) Ukuran Ruang; (6) Pengaturan Ruang Kerja; (7) Privasi. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamalkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya

Disiplin Kerja

Simamora (2005) mengemukakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Rivai (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Simamora (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun nonfisik. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan. Dari pengertian dia atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang yang diukur dalam satuan tertentu dan waktu tertentu.

Hubungan antara variabel

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik, Hasibuan (2012).

Secara empiris, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro(2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang ketiga yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H1= Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

Guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala

kegiatan organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan tercipta oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward system*).

Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Guna memperkuat penelitian ini bisa dilihat dari hasil penelitian Pramana dan Sudharma (2013) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak pada disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang kedua yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H2= Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan kompensasi juga perlu di perhatikan dengan cermat karena masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi

internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektifitas bagi organisasi secara keseluruhan.

Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Beta (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang pertama yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H3= Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam

mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Secara spesifik, terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu: 1) Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi; 2) Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi; 3) Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi; 4) Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; 5) Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Siagian (2001) menyatakan bahwa dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Oluseyi (2009) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemudian motivasi kerja dan yang terakhir adalah manajemen waktu. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H4= Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Untuk mengikat kinerja para karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan guna mencapai kinerja yang lebih bagus.

Sinungan (2003) menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin nyaman pula karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Suryani (2008) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang kelima yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H5=Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Simamora (2004) mengatakan

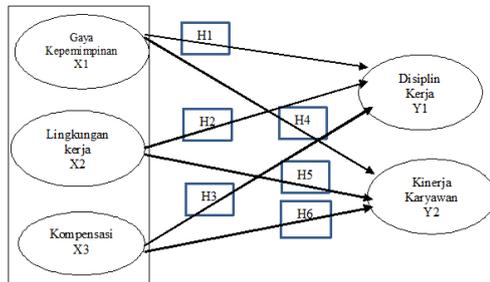
bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbananyang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keempat yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H6= Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabelpengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dan kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Mondiani (2012), Surjosuseno (2015), Cahyono (2012), Sidanti (2015), Beta (2015), Andriani (2010), Susanty dan Baskoro (2012).

2.3. Hipotesis

H1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H4 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H6 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti Ferdinand (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Premier sebanyak 83 karyawan. Sampel merupakan bagian

dari populasi yang ingin diteliti. Ferdinand, (2006).

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut juga dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 35 karyawan, maka layak di ambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Premier.

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali, (2005). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-3$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 , Nunnally dalam Ghozali (2005).

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

Model penelitian yang diajukan adalah :

a. Model Regresi I : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$

b. Model Regresi II: $Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$

c. Dimana:

Y_1 = Variabel dependen (disiplin kerja)

Y_2 = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisiensi regresi parsial variabel penelitian

μ = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

Dalam penelitian ini seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan komputer (Program SPSS).

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah permodelan yang digunakan memenuhi kriteria fit atau tidak fit. Model regresi dikatakan layak apabila nilai $F_{hit} > F_{tab}$ atau nilai $Sid < 5\%$, Ferdinand (2013).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, Ghozali (2005). Nilai

Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (disiplin kerja) dan (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat meng evaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y1 (disiplin kerja) dan Y2 (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial, Ghazali (2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ :Variabel variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (disiplin kerja) dan (kinerja karyawan).

H_a :Variabel variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (disiplin kerja) dan (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (n-2)$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.10 Berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r hitung	R tabel	Ket.
	Gaya kepemimpinan			
1		0,736	0,334	Valid
2		0,747	0,334	Valid
3		0,773	0,334	Valid
4		0,719	0,334	Valid
	Lingkungan kerja			
1		0,747	0,334	Valid
2		0,806	0,334	Valid
3		0,818	0,334	Valid
4		0,829	0,334	Valid
	Kompensasi			
1		0,824	0,334	Valid
2		0,835	0,334	Valid
3		0,761	0,334	Valid
4		0,825	0,334	Valid
	Disiplin kerja			
1		0,717	0,334	Valid
2		0,833	0,334	Valid
3		0,665	0,334	Valid
4		0,740	0,334	Valid
	Kinerja karyawan			
1		0,782	0,334	Valid
2		0,781	0,334	Valid
3		0,783	0,334	Valid
4		0,856	0,334	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah , 2017

Tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing masing variabel yang diringkas pada table 4.11 berikut ini :

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,813	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,727	Reliabel
Kompensasi	0,826	Reliabel
Didiplin Kerja	0,723	Reliabel
Kinerja karyawan	0,813	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi linier Berganda

Berdasarkan perhitungan besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3)

terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2), adalah berikut :

$$Y_1 = 1.428 + 0,209 X_1 + 0,459 X_2 + 0,301 X_3 + e$$

$$Y_2 = 1.617 + 0,225 X_1 + 0,422 X_2 + 0,313 X_3 + e$$

Uji Hipotesis Secara Parsial

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 3,159 > t tabel 1,693 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja, Mahendra I gusti dan Ida (2014) yang menyatakan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya serta penelitian.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,432 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Pramana dan Sudharma (2013), Andriani (2010), dan Artina (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,167 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,002$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Beta (2015) yang

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Sukirah dan Nyoman (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap kedisiplinan guru negeri Kuta Selatan serta penelitian Budi Tri (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Prajurit di satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar $3,368 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,002$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Cahyono (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas Pawayan Daha Kediri, Aurelia (2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Ditjen Kekayaan Alam Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado serta Anton (2011) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H5) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,032 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Daniel (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik ADA Plastic, Ragil (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Raharjo Semarang serta Tri Widodo (2010) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H6) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan

diperoleh nilai t hitung sebesar $2,237 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,033$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Premier. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh penelitian Mondiani (2012) yang menyatakan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, Windy dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya serta penelitian Umi yang (2012) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes.

Uji F (secara simultan)

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F hitung = $22,832 > F$ tabel = $2,91$ ($df_3 = k = 3$ dan $df_3 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, $\alpha = 0,05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin karyawan.

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji statistik F

menunjukkan bahwa nilai F hitung = $21.288 > F$ tabel = $2,91$ ($df_3 = k = 3$ dan $df_3 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, $\alpha = 0.05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi bahwa angka adjusted R^2 sebesar 0.658 . Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y_1) sebesar $65,8\%$. Sedangkan sisanya $34,2\%$ ($100 - 65,8$) dapat dijelaskan oleh faktor diluar model.

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi bahwa angka adjusted R^2 sebesar 0.642 . Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y_1) sebesar $64,2\%$. Sedangkan sisanya $36,8\%$ ($100 - 64,2$) dapat dijelaskan oleh faktor diluar model.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,193$

dan nilai t hitung sebesar $2,421 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,018$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,450$ dan nilai t hitung sebesar $4,507 > t$ tabel $1,693$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,280$ dan nilai t hitung $2,879 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,005$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a .

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar $0,285$ dan nilai t hitung $2,948 > t$ tabel $1,693$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,004$ tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a .

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja

karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,329 dan nilai t hitung sebesar 3,309 > t tabel 1,693 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,369 dan nilai t hitung sebesar 2,237 > t tabel 1,693 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Hendaknya CV. Premier dalam meningkatkan disiplin kerja serta kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kompensasi karena didalam hasil penelitian kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Maka dengan begitu CV. Premier harus lebih memperhatikan faktor yang ada didalam kompensasi seperti memberikan bonus dan tunjangan. CV. Premier juga harus memperhatikan lingkungan kerja dengan cara lebih memperhatikan kelengkapan fasilitas yang ada serta suasana kerja yang baik. Selain itu dari faktor gaya kepemimpinan CV. Premier harus lebih memperhatikan faktor pemimpin yang bisa memberikan komunikasi yang baik serta dapat menjadi pembimbing.

Dalam meningkatkan disiplin kerja lebih menitik beratkan pada lingkungan kerja dengan cara lebih

memperhatikan kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan. CV. Premier juga harus memperhatikan faktor kompensasi seperti tunjangan dan bonus. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan dengan cara lebih memperhatikan pemimpin yang mampu memberikan komunikasi yang baik serta mampu menjadi pembimbing.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang berasal dari variabel disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dalam hal ini disiplin dan kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti disiplin serta kinerja karyawan, sehingga hanya mampu menjelaskan 52,2% dan 52,5% variasi disiplin serta kinerja karyawan.

5.4 Agenda Penelitian yang Akan Datang

Agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang adalah : Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen disiplin (Y1) serta Kinerja karyawan (Y2) sebesar 52,2% dan 52,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain, sehingga penelitian ini masih terdapat kekurangan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya, bisa menambah variabel yang sekiranya terkait dengan permasalahan yang dihadapi dipenelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alpa ,Beta, Ahok, 2015, '*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Disiplin*

- Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu*, Jurnal Ilmiah Cano, Vol 4.
- Andiani, Dewi, 2010, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo', Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 8.
- Anoki, H Dito, 2010, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, (Online), (http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Leng_kap.pdf, diakses 29 September).
- Artina, Isyandi, H.B dan Indarti Sri, 2014, 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau', Jurnal Tapak Manajemen Bisnis', Vol 6.
- Cahyo, Ari, 2012, 'Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Dahanu Kediri', Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Askara. Bandung.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke dua, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1982). "Management of Organization Behavior", diterjemahkan Oleh Sukarso, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Erlangga: Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Mahendra Truly I Gusti Ngurah, Brahmasari Ida Aju, 2014. 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya'. Vol 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwa, Budi Tri, 2014, 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur', Vol 1.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, buku 1, terjemahan.*
Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu SP Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke empat*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : CV.Mandar Maju.
- Mondiani, Tria, 2012, '*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPG Semarang*', Vol 1
- Murty, Aprilia Windy, Hudiwinarsih, Guresti, 2012, '*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya*', Vol 2.
- Musruroh, Umi, Thomas Partono dan Latifah Lyna, 2012, '*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes*', Economic Education Analysis Journal, Vol 2.
- Nurchahyo, Anton, 201, '*Analisis Variabel Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*', Jurnal EKSIS, Vol 2.
- Oluseyi, S, 2009, dalam I Gusti Ngurah Truly Mahendra, 2014, '*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*', Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol 1.
- Permansari, Ragil, 2013, '*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Augah Raharjo Semarang*', Management Analysis Journal.
- Potu, Aurelia, 2013, '*Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*', Jurnal EMBA, Vol 1.
- Robbins, Stephen P, Hadyana Pujaatmaka (Alih Bahasa), (1998), *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta, PT.Prenhatlindo.Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis.* Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, B. dan Waridin. (2006). '*Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*'. JBRI, Vol.2, No.2
- Sidanti, Heny. 2015, '*Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertaris DPRD Kabupaten Madiun.* Jurnal JIBEKA, Vol 9, No 1.
- Sinungan, M. 2002. *Produktifitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. P. S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi*

- Ke-3. Yogyakarta:
STIE YKPN.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit STIE YKPN
- Siswanto B Sastrohadiwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sukirah, Natajaya I Nyoman, dan Dantes, Nyoman, 2013, ' *Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta Selatan* ', Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha', Vol 4.
- Surjosuseno, Daniel, 2015, ' *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastik* ', AGORA, Vol 3.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Susanty, A, dan Baskoro, S.W, 2012, ' *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (persero) APD Semarang* ', *J@TI UNDIP*, Vol VII, No 2.
- T. Hani Handoko. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Keduabelas, BPFE, Yogyakarta
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan motivasi*, Ghalia, Indonesia Jakarta.
- Widodo, Tri, 2010, ' *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga* ', Vol 3.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Withvore 1997 dalam Tri Widodo. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga*. Vol 3.

