

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Batik Dinar Hadi Surakarta)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

AGUS YULIANTO

B100 110 321

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BATIK DANAR
HADI SURAKARTA**

Yang ditulis oleh :

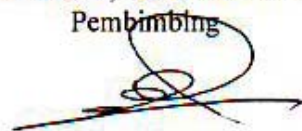
AGUS YULIANTO

B 100 110 321

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Desember 2014



Pembimbing



(**Muhammad Sholahuddin, SE,M.Si**)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(**Dr. Triyono, M.Si.**)


ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Batik Danar Hadi surakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 100 karyawan PT Batik Danar Hadi surakarta . Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17.

Setelah melekukan kajian literatur dan penyusunan hipotesis, data yang dikumpulkan memalui kuesioner pada 100 karyawan PT Batik Danar Hadi Surakarta yang diperoleh menggunakan teknik sampling acak. Kemudian dilakukan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini mencakup: validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan F, dan analisis koefisien deter minasi (R²). Dari analisis tersebut diperoleh analisis regresi :

$$Y = 6,532 + 0,445 X_1 + 0,268 X_2 + 0,264 X_3$$

Dimana variabel Kinerja karyawanp (Y), Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) diuji menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi keputusan menginap sebagai variabel dependen. Kemudian memalui uji F menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan, fasilitas dan lokasi yang tepat untuk menguji variabel keputusan menginap. Angka Adjusted R square sebesar 0,474 menunjukkan bahwa bahwa 47,4 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan melaluiui ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 52,6 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kondisi perusahaan yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasinya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral karyawan (Dewi, 2009)

Perusahaan memberikan sarana berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyekolahkan karyawan, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Karyawan bias dikatakan sebagai asset perusahaan, maka perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari perusahaan atau karyawan itu sendiri.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan

dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Reza, 2011). Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian Reza (2011), peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang rendah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batik Danar Hadi Surakarta**”.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Batik Danar Hadi yang berjumlah 877 karyawan. Mengingat jumlah populasi sebesar 877 karyawan, maka diambil antara 10-15% dari jumlah seluruh karyawan untuk dijadikan sampel dengan teknik pengambilan sampel secara acak (*Random Sampling*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel IV.10

Tabel IV.10
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6,532 | 1,881 | | 3,474 | ,001 | | |
| | Gaya Kepemimpin | ,445 | ,116 | ,352 | 3,823 | ,000 | ,629 | 1,591 |
| | Motivasi | ,268 | ,105 | ,260 | 2,567 | ,012 | ,519 | 1,926 |
| | Disiplin Kerja | ,264 | ,122 | ,212 | 2,153 | ,034 | ,548 | 1,825 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Lampiran Output SPSS.*

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,532 + 0,445 X_1 + 0,268 X_2 + 0,264 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,445 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,268 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,264 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 359,999 | 3 | 120,000 | 30,707 | ,000 ^a |
| | Residual | 375,161 | 96 | 3,908 | | |
| | Total | 735,160 | 99 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Lampiran Output SPSS.*

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung =30,707 . Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel IV.12:

Tabel IV.12
Koefisien determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,700 ^a | ,490 | ,474 | 1,977 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Lampiran Output SPSS.*

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,474. Hal ini berarti 47,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Sisanya 52,6 % dijelaskan oleh variabel lain ,menurut Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Melati (2011) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan

di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel IV.13
Hasil Uji t

| Variabel bebas | t hitung | Sig.t |
|-----------------------------|----------|-------|
| Gaya kepemimpinan (X_1) | 3,823 | 0,000 |
| Motivasi (X_2) | 2,567 | 0,012 |
| Disiplin kerja (X_3) | 2,153 | 0,034 |

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel IV.13 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan taraf signifikansi 0,034. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H_3 “ Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Batik Danar Hadi Surakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,268 dan nilai t hitung sebesar 2,567 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,012 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,445 dan nilai t hitung sebesar 3,823 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,264 dan nilai t hitung 2,153 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,445.

Saran

1. Atasan hendaknya lebih memperhatikan karyawan didalam ataupun diluar jam kerja, yang dapat dilakukan dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi secara pribadi baik mengenai pekerjaan atau masalah pribadi karyawan. Dengan adanya pembicaraan ini diharapkan karyawan merasa diperhatikan oleh atasan sehingga timbul kepuasan dalam bekerja.
2. Perusahaan hendaknya senantiasa menjaga lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya masing-masing, sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang maksimal.
3. Manajer dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan peringatan pada karyawan yang diketahui melanggar peraturan yang berlaku misalnya karyawan yang datang terlambat, sering tidak masuk kerja tanpa ijin, pulang belum pada waktunya, karyawan yang sering tidak tepat waktu dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan. Adanya peringatan itu bertujuan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

4. Bagi peneliti mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyak factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Anshari, Wawasan Islam. *Pokok-Pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya*, Raja Grafindo Persada: Jakarta, 1993
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, apitha. 2009. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Masa Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta”. *Skripsi*. STIE-AUB : Surakarta.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan”. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005. “Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-bar “. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BPUniversitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gusti, Meida. 2012. “ Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. *Skripsi*. UNY : Yogyakarta.
- Handayani, Agustuti. 2010. “ 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.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Madrin. 2003 . “ hubungan Pemahaman Kepemimpinan Islam Terhadap Disiplin kerja Pegawai Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Yogyakarta”. *Jurnal*. Vol.1 No.2.
- Mahatma, Johan. 2000. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja “. *Skripsi*. STISIP KARTIKA BANGSA: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (cetakan ketiga)*. Bandung : PT Ramaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, *Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Salemba Empat.
- Melati, Ika. 2011. “ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan “. *Skripsi*. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Prawira, Gede. 2008. “Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahar Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”. *Skripsi*. UNUD. Bali.
- Priyatno, Dwi. “balajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS cetakan pertama”, Yogyakarta : Gava Media, 2012.
- Rahmawati, Siti. 2010. “ Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol 1. No. 3.

- Reza, Regina. 2010. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. *Skripsi*. UNDIP: Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbin, P, Stephen, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Akuntansi Terapan*. Vol 3 Nomor 1.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methode For Business: *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Setyawan, Budi dan Waridin. 2006. “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP dokter kariadi Semarang “. *JBRI*. Vol 2. No 2. Hal:181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2001. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Suana, dan Ni Putu Ester. 2011. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar “. *Jurnal Manajemen*. Bali: UNUD.
- Sulistiono, arif budi. 2010. “ Pengaruh Kualitas Pelayanan , Fasilitas Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap Pada Tamu Hotel Sronol Indah Semarang”. *Skripsi*. UNDIP : Semarang.
- Supranto, J. 2001. Statistik: Teori dan Aplikasi. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Thoyib Armanu, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas*.

Usman, Husaini. 2008. “ Pengantar Statistik “, Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rivai, 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo. 2011. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru “. Jurnal Pendidikan Penabur. No.17/Tahun ke-10.