

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Goro Assalam Hypermarket di Surakarta)



Naskah Publikasi

Di Susun Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Di Susun Oleh :

NDARU MUKTI AJI

B 100 110 134

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

2015

PENGESAHAN

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ndaru Mukti Aji

NIM : B 100 110 134

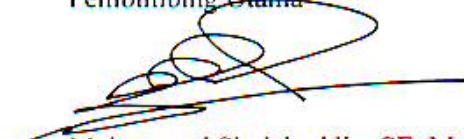
Juruasan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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

Surakarta, Juli 2015

Pembimbing Utama



Muhammad Sholahuddin, SE, Msi

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universits Muhammadiyah Surakarta



Dr. Triyono, S.E., M.Si

ABSTRAKSI

Suatu perusahaan tidak akan mengalami kemajuan tanpa diimbangi dengan karyawannya yang berkualitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang meliputi kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dari 150 karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta, alasan sampel dalam penelitian ini 100 karyawan karena sudah bisa mewakili karakteristik 75 % dari populasi karyawan Goro Assalam Hypermarket di Surakarta. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1. uji instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas data, 2. uji asumsi klasik meliputi yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, 3. uji hipotetis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji R^2 .

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Spiritualitas dan Kinerja Karyawan.

A.Latar Belakang

Hypermarket merupakan tempat yang menjual berbagai kebutuhan konsumen. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen suatu hypermarket harus memiliki pelayanan yang baik dari karyawannya. Karyawan yang baik karena dalam organisasi hypermarket tersebut juga baik. Di dalam organisasi kecil maupun besar, masalah yang ada di dalam setiap kegiatan organisasi yaitu manusia merupakan masalah utamanya. Manusia merupakan penggerak di dalam organisasi karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas organisasinya juga akan berkualitas. Organisasi merupakan sekumpulan individu-individu yang menjadi kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sistematis dan sadar untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu-individu yang saling bekerja sama untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan

merupakan pengertian dari perusahaan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Dzulkifli, 2013). Dalam perusahaan Salah satu unsur terpenting yaitu sumber daya manusia (karyawan).

Agar bisa terciptanya kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan memerlukan pimpinan berkualitas yang bertugas memimpin dan mengelola perusahaan yang bersangkutan. Kondisi organisasi akan terlihat baik atau buruk sesuai dengan perusahaan yang sedang dikelola oleh pemimpinnya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan untuk 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).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005: 455). Seorang atasan perusahaan perlu memotivasi dengan sikap yang benar dan memasukkan nilai-nilai yang bermanfaat kepada pegawainya agar pegawainya merasa nyaman dengan pekerjaannya. Untuk itu pimpinan Goro Assalam Hypermarket harus bisa memberikan motivasi yang tepat kepada semua pegawainya. Pada dasarnya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih semangat bila mendapatkan motivasi dari atasannya karena itu sudah menyangkut mental dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seseorang pasti

menginginkan perlakuan yang baik dari perusahaan, di lain pihak pimpinan perusahaan juga menginginkan karyawannya mematuhi peraturan yang berlaku agar terjadi keadaan yang saling menguntungkan demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Kegiatan pelatihan dan pendidikan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan akan bermanfaat. Perusahaan juga menginginkan timbal balik dari karyawan berupa peningkatan kinerjanya. karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan maka perusahaan harus memenuhi kebutuhannya. Kualitas perusahaan akan terlihat dari kinerja karyawannya. Kinerja itu dapat dilihat dari proses dan hasil. Untuk mencapai sebuah tujuan di dalam perusahaan perlu adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan agar dalam proses produktivitas perusahaan berjalan lancar. Disiplin kerja disini harus

seimbang yaitu disiplin kerja dari pemimpin dan karyawan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diterapkan para manajer diperusahaan terhadap karyawannya agar mereka bisa berperilaku mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Spiritualitas islam pun juga sangat mendukung khususnya bagi karyawan yang muslim dalam melakukan pekerjaannya. Yang di maksud dengan spiritualitas islam adalah hubungan vertikal seorang hamba dengan Allah SWT lewat cara ibadah. Ibadah bisa dilakukan dengan cara shalat 5 waktu, shalat sunnah dan puasa yang bisa di terapkan di kehidupan sehari-hari.

Hal-hal yang tidak diinginkan dari perusahaan yaitu penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja,

kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Reza, 2010). Mungkin dengan Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja merupakan strategi perusahaan yang bagus untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan di tambah dengan spiritualitas bagi karyawan yang muslim akan menjadi penyemangat jiwanya.

Adapun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Sedangkan maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang nyata dan dapat memberikan bukti yang nyata mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan.

Dan tujuan yang hendak di capai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah Rumusan kesimpulan yang bersifat sementara yang akan berlaku apabila sudah terbukti kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang ada maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta.

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh spiritualitas terhadap kinerja karyawan.

B. Hipotesis

2. Diduga motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta.
4. Diduga spiritualitas berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta.

C. Analisis Data dan Pembahasannya

1. Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dengan menghitung nilai korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (r_{hitung}). Hasil uji tersebut membuktikan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan semua butir pertanyaan dikatakan valid.

b. Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 21.00 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha* (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach $> 0,6$ maka butir atau

variabel yang diteliti adalah reliabel. Dari tabel IV. 9 menunjukkan bahwa semua variabel baik Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Spiritualitas (X_4), serta Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari *Undstandardized residual* ternyata lebih besar dari α ($0,994 > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji

Multikolinearitas ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan data dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Spiritualitas Islam (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 0,521 + 0,254 X_1 + 0,340 X_2 + 0,203 X_3 + 0,192X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1) $a =$ Konstanta

sebesar 0,521 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), variabel Disiplin Kerja (X_3) dan variabel Spiritualitas Islam (X_4) dianggap tidak ada, maka Kinerja Karyawan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta akan positif berkoefisien sebesar 0,521.

2) $b_1 =$ 0,254,

koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,254 yang berarti apabila X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Disiplin Kerja), dan

X_4 (Spiritualitas Islam) tidak ada, maka dengan adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan positif akan berkoefisien sebesar 0,254.

3) $b_2 =$ 0,340,

koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,203 yang berarti apabila X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_3 (Disiplin Kerja) dan X_4 (Spiritualitas Islam) tidak ada, maka dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan positif akan berkoefisien sebesar 0,340.

4) $b_3 =$ 0,203,

koefisien regresi X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,340 yang berarti apabila X_1 (Gaya

Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja) dan X_4 (Spiritualitas Islam) tidak ada, maka dengan adanya peningkatan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan positif akan berkoefisien sebesar 0,203.

- 5) $b_4 = 0,192$, koefisien regresi X_4 (Spiritualitas Islam) sebesar 0,318 yang berarti apabila X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja) dan X_3 (Disiplin Kerja) tidak ada, maka dengan adanya peningkatan Spiritualitas Islam, Kinerja Karyawan positif akan berkoefisien sebesar 0,192.

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Gaya

Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Spiritualitas Islam (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu adalah:

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,683 > t_{tabel} = 1,99$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,187 > t_{tabel} = 1,99$, maka H_0 ditolak sehingga ada

pengaruh positif yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Uji t yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,251 > t_{tabel} = 1,99$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif yang signifikan Disiplin

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,764, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Keempat variabel independen

Kerja terhadap Kinerja Karyawan .

- 4) Uji t yang berkaitan dengan Spiritualitas Islam (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,367 > t_{tabel} = 1,99$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif yang signifikan Spiritualitas Islam terhadap Kinerja Karyawan.

signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta secara simultan.

d. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,510, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel Gaya Kepemimpinan, variabel

Motivasi Kerja, variabel Disiplin Kerja dan variabel Spiritualitas Islam) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta sebesar 51,0% dan 49% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

D. Pembahasan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini membuktikan adanya kesamaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Yulianto (2014), Aphita Dewi (2009), Syarif Hidayatullah (2013) yang menunjukkan pengaruh Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan pimpinan

berkualitas yang bertugas memimpin dan mengelola perusahaan yang bersangkutan. Kondisi organisasi akan terlihat baik atau buruk sesuai dengan perusahaan yang sedang dikelola oleh pemimpinnya. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan untuk 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 kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ini membuktikan adanya kesamaan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Agus Yulianto (2014) dan Syarif Hidayatullah (2013) yang menunjukkan pengaruh motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih semangat bila mendapatkan motivasi dari atasannya karena itu sudah menyangkut mental dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seseorang pasti menginginkan perlakuan yang baik dari perusahaan, di lain pihak pimpinan perusahaan juga menginginkan karyawannya mematuhi peraturan yang berlaku agar terjadi keadaan yang saling menguntungkan demi kemajuan perusahaan itu sendiri. Kegiatan pelatihan dan pendidikan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan akan bermanfaat. Perusahaan juga menginginkan timbal balik dari karyawan berupa peningkatan kinerjanya.

karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan maka perusahaan harus memenuhi kebutuhannya. Kualitas perusahaan akan terlihat dari kinerja karyawannya.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ini membuktikan adanya kesamaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Yulianto (2014), dan Syarif Hidayatullah (2013) yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diterapkan para manajer diperusahaan terhadap karyawannya agar mereka bisa berperilaku mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh spiritualitas mendukung khususnya bagi karyawan yang muslim dalam melakukan pekerjaannya. Spiritualitas islam adalah hubungan vertikal seorang hamba dengan Allah Swt lewat cara ibadah. Ibadah bisa dilakukan dengan cara shalat 5 waktu, shalat sunnah dan puasa yang bisa di terapkan di kehidupan sehari-hari.

E. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh hasil pengaruh ada gaya kepemimpinan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh hasil terbukti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh hasil ada pengaruh disiplin kerja positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh hasil ada pengaruh positif spiritualitas Islam terhadap kinerja karyawan.

F. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

1. Waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan di Goro Assalam Hypermarket Surakarta untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan karyawan wilayah lain untuk diteliti seperti agar hasil

penelitian dapat mewakili sebagai pembandingan.

Saran-Saran

1. Menambah waktu yang dipergunakan untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan lebih baik.
2. Penelitian ini menggunakan lokasi selain Goro Assalam Hypermarket Surakarta untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan karyawan wilayah lain untuk diteliti seperti agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembandingan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Spiritualitas

Islam yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Karyawan sehingga menambah variabel lain misalnya lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain.

G. DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Dewi, Apitha. 2009. "Pengaruh Kepemimpinan Masa Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta". *Skripsi*. STIE-AUB : Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3

Badan Penerbit UNDIP.
Semarang.

Hidayatullah, Syarif. 2013.
“Pengaruh gaya
kepemimpinan, motivasi,
disiplin kerja, kompetensi
dan budaya organisasi
terhadap kinerja pegawai”.
Skripsi. UNDIP. Semarang.

Reza, Aditya, Regina. 2010.
Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Motivasi
Dan Disiplin Kerja terhadap
kinerja karyawan di PT
Sinar Santosa Perkasa.

Skripsi . Universitas
Diponegoro: Banjarmasin.

Rivai, Veihzal. 2005, Manajemen
Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan PT Raja
Grafindo Persada. Jakarta.

Yulianto, Agus. 2015. Pengaruh
Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Dan Disiplin Kerja
terhadap kinerja karyawan
di PT Batik Danar Hadi
Surakarta. *Skripsi*.
Universitas Muhammadiyah
Surakarta: Surakarta.