

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Asthon Graphindo Indonesia)**



Naskah Publikasi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

RENDRA PURNAMA

B 100110155

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

2015

HALAMAN PENGESAHAN

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

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Yang ditulis oleh:

RENDRA PURNAMA

B 100110155

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Maret 2015

Pembimbing



(Drs. Sri Padmantyo, M.B.A)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Asthon Graphindo Indonesia)**

**Disusun oleh:
Rendra Purnama
B100110155**

Penelitian ini berjudul "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Asthon Graphindo Indonesia)". Tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asthon Graphindo Indonesia. Selain itu peneliti juga bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel independent dan mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode solvin dengan perkiraan kesalahan (e) sebesar 0,05 sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 karyawan dari total karyawan keseluruhan PT. Asthon Graphindo Indonesia sebanyak 92 karyawan. Analisis data menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu juga menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis berganda, uji f, uji t, dan uji determinasi.

Hasilnya dari penelitian uji instrumen menunjukan semua item pernyataan valid dan semua variabel menunjukan reliabel. Sedangkan uji asumsi klasik hasilnya adalah uji normalitas menunjukan data normal, uji multikolonieritas menunjukan tidak terjadi multikolonieritas, uji heteroskedastisitas menunjukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji hipotesis menunjukan uji analisis regresi berganda tiga prediktor yang mendapatkan persamaan $Y = 8,822 + 0,205x_1 + 0,471x_2 + 0,018x_3$. Uji f diperoleh hasil Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang bersama-sama. Untuk hasil dari uji t diperoleh variabel kepemimpinan signifikan menunjukan probabilitas signifikan $0,011 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel disiplin kerja signifikan dengan Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, dan variabel motivasi hasilnya tidak signifikan dengan probabilitas signifikan $0,848 > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji determinasi menunjukan R^2 sebesar 0,308 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan 0,308 atau 30,8%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model.

Kata kunci : Kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi.

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebagaimana yang diungkapkan Ruyatnasih, dkk. (2013), sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seperti aset-aset perusahaan lainnya, sumber daya manusia pun memiliki peran yang dominan dalam perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan, maka sudah selayaknya sumber daya manusia dijaga atau dimanajemen seperti aset-aset perusahaan lainnya.

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawannya dengan baik bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Jika karyawannya berkinerja baik, maka perusahaan berhasil memanajemen karyawannya dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanajemen dengan baik karyawannya, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawannya.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiawan (2013) mengungkapkan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan. Sedangkan Suswardji, dkk. (2012) mengungkapkan, hal yang perlu di

perhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dengan hanya memabatasi mengenai faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi, sehingga peneliti mengambil judul: **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Kinerja secara sederhana diartikan sebuah hasil yang dikerjakan seseorang karyawan. Sedangkan pengertian kinerja secara luas menurut Soegihartono (2012), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu.

Dalam sebuah perusahaan kinerja yang dilakukan karyawan selalu ada yang namanya penilaian atau biasa disebut dengan penilaian kerja. Menurut Marwansyah (dalam Eman dkk., 2012), penilaian kerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Tujuan dari penilain kerja itu sendiri yaitu mengetahui kinerja karyawan dan membandingkan kinerja karyawan dengan standar kerja yang telah dibuat perusahaan. Sehingga dengan adanya penilaian kerja, seorang karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaanya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah cara seorang pemimpin atau atasan untuk mempengaruhi, mengatur dan mengontrol bawahannya agar sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Roymon (2014), kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin. Cara yang digunakan pemimpin

untuk mempengaruhi bawahannya pun berbagai cara, bisa secara langsung seperti memberi pengarahan atau instruksi yang tegas kepada bawahannya dan secara tidak langsung seperti memberi contoh sebuah perilaku yang diharapkan agar bawahannya mengikuti perilaku tersebut.

Seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya mempunyai berbagai banyak tipe kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung dengan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawa oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wahyuningsih, dkk., 2013).

Menurut Hasbiansyah (dalam Ruyatnasih dkk., 2013), gaya kepemimpinan memiliki berbagai jenis yaitu:

a. Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini digambarkan selalu memaksakan karyawannya agar sesuai kehendak yang diinginkan, dimana seorang bawahan tidak diberi kesempatan untuk bertindak sendiri.

b. Kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya memimpin yang mengajak bawahannya untuk ikut berpartisipasi agar aktif, kreatif dan inisiatif.

c. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan ini membentuk para karyawannya melakukan hal-hal yang lebih inisiatif dalam bekerja.

d. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan yang mana seorang pemimpinnya mempunyai kharisma yang tinggi dalam memimpin kelompoknya, sehingga para anggota atau bawahannya tidak terlalu susah untuk di atur.

e. Kepemimpinan demokratik

Kepemimpinan yang terbuka pada bawahannya dan mengajak bawahannya untuk ikut membantu dalam pemberian keputusan.

3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Almustofa, 2014). Peraturan yang tertulis dalam hal ini yaitu peraturan-peraturan yang tertulis dalam AD/ART perusahaan, untuk peraturan yang tidak tertulis merupakan sebuah norma-norma dan budaya yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Maka bisa dikatakan seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu karyawan yang menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu karyawan yang memiliki syarat-syarat tertentu. Menurut Herlie (dalam Setiawan, 2013), menjelaskan Seorang karyawan yang menjalankan disiplin dengan baik apabila memenuhi syarat berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu menaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap yang baik
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Disiplin kerja memiliki berbagai bentuk macam, menurut Mangkunegara (dalam Setiawan, 2013), ada dua macam bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin berupaya menggerakkan karyawan untuk menjalankan peraturan yang ada dalam perusahaan.

- b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang diberikan kepada karyawan yang melanggar dengan sanksi yang berlaku,

4. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty dan Baskoro, 2012). Begitu penting motivasi dalam karyawan, dimana setiap karyawan harus memiliki motivasi yang benar dan diberi motivasi yang bisa meningkatkan kinerja dan produktifitasnya. Motivasi secara sederhana diartikan sebagai dorongan dari dalam karyawan. Menurut Kaliri (2008), Motivasi adalah keinginan didalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi dibagi dalam dua hal pokok, menurut Dimiyati dan Mudjiono (dalam Kaliri, 2008), yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi primer

Motivasi primer adalah motivasi yang berasal pada motif-motif dasar diri seorang karyawan.

b. Motivasi sekunder

Motivasi sekunder yaitu motivasi yang dipelajari atau yang diberikan dari orang lain.

Berbeda lagi dengan yang disampaikan Herzberg (1966), membagi motivasi menjadi dua bentuk yaitu:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi yang timbul dari dalam pekerjaan, yang mana motivasi ini diberikan dari teman kerja, atasan, dan perusahaan itu sendiri.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang timbul dari luar pekerjaan, yang mana motivasi ini bisa diberikan dari keluarga dan teman

C. Metode penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat penggunaan statistik parametris. Menurut Halim (2008), uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini merupakan situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya (Halim, 2008). Ada tidaknya korelasi antara variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *variance inflation factor*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah kondisi dimana sebaran atau varian faktor menggunakan *disturbance* atau tidak konstan sepanjang observasi (Halim, 2008).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda Tiga Prediktor

Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara silmutan antara kelompok data A dan B, serta C

(variabel bebas x_1, x_2 dan x_3) terhadap kelompok data D (variabel tak bebas y) (Siregar, 2013).

b. Uji F

Uji F tujuan digunakannya untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen agar dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau tidak (Halim, 2008).

c. Uji t

Alat analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak (Halim, 2008).

d. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan digunakannya Koefisien Determinasi untuk mengukur sejauh mana variabel independent (x_1, x_2 dan x_3) berpengaruh terhadap variabel dependent (y) kinerja karyawan.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pernyataan dari setiap item-item dari variabel yang diuji semua hasilnya dinyatakan valid karena nilai korelasi adalah positif dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, (α) sebesar 0,05.

b. Uji reliabilitas

Hasilnya menunjukkan bahwa setiap masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan reliabilitas baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan signifikan atau probabilitas $0,789 > 0,05$ maka data normal dan statistik parametris dapat digunakan.

b. Uji Multikolonieritas

Model menunjukan *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolonieritas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glegser menunjukan semuanya tidak konstan atau tidak ada masalah heteroskedastisitas karena $\text{sig. T} > 0,05$, maka tidak konstan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda Tiga Prediktor

Menurut hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,822 + 0,205x_1 + 0,461x_2 + 0,018x_3$$

b. Uji F

Hasilnya ada pengaruh dari seluruh variabel independent secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel dependent karena Probabilitas signifikan < 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji t

Untuk hasil dari uji t diperoleh variabel kepemimpinan signifikan menunjukan probabilitas signifikan $0,011 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel disiplin kerja signifikan dengan Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, dan variabel motivasi hasilnya tidak signifikan dengan probabilitas signifikan $0,848 > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak

d. Uji Koefesien Determinasi

Uji determinasi menunjukan nilai R^2 sebesar 0,308 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan 0,308 atau 30,8%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model.

G. Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan pada semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti dinyatakan valid. Sehingga semua pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner bisa digunakan.
2. Pada uji realibilitas hasil yang diperoleh dari tiap-tiap variabel dinyatakan reliabel.
3. Sedangkan hasil dari uji normalitas menggunakan uji Kalmogorov Smirnov menunjukan data normal sehingga statistik prametris dapat digunakan.
4. Selanjutnya hasil pada uji multikolonieritas tidak ada masalah pada semua model regresi yang diujikan karena tidak menunjukan adanya korelasi antar variabel.
5. Uji asumsi yang terakhir dilakukan yaitu uji hesteroskedastisitas dengan metode glegser yang hasilnya menunjukan semua model tidak konstan atau tidak ada masalah hesteroskedastisitas.
6. Uji analisis regresi linier berganda tiga prediktor yang mana hasilnya menunjukan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
7. Uji F dengan hasilnya terjadi pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari seluruh variabel independent kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel dependent kinerja karyawan.
8. Berbeda lagi hasil dari uji t yang menunjukan tidak semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent dikarenakan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Dari hasil uji t menunjukan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan yang paling dominan.
10. Untuk pengujian hipotesis terakhir adalah uji determinasi menunjukan hasilnya nilai R^2 sebesar 0,308. Artinya variabel kepemimpinan, disiplin

kerja dan motivasi memberi kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,308 atau 30,8%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model.

H. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diambil peneliti, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Dengan mempertimbangkan hasil dari uji F ketiga variabel independent (kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) PT. Asthon Graphindo Indonesia. Harapannya perlu adanya peningkatan terkait kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi yang harus dilakukan oleh perusahaan atau divisi yang menangani karyawan (HRD).
 - b. Hasil dari uji t menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan hasil tersebut harapannya perusahaan bisa lebih memfokuskan dalam meningkatkan kepemimpinan dan disiplin kerja guna meningkatnya kinerja karyawan PT. Asthon Graphindo Indonesia.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Melihat masih sedikitnya variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini. Sebaiknya bagi peneliti yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini dapat lebih menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan tema kinerja karyawan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih luas cakupannya.
 - b. Untuk pernyataan-pernyataan pada penelitian ini masih belum bisa membuktikan kenyataan yang terjadi. Maka bagi penelitian selanjutnya bisa membuat pernyataan atau pertanyaan yang lebih varia

Daftar Pustaka

- Almustofa, Resa (2014), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Eman, dkk. (2012), "Anilisis Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1.
- Halim, M. Maimun (2008), "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Adminitrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta,," *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Herzberg, Y., 1996, *The Motivation to Work*, New York, John Willey and Sons, Inc.
- Kaliri (2008), "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang," *Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Roymon, Hezkia Efrid (2014), "Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kutai Barat," *eJurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 2, No. 3.
- Ruyatnasih, dkk. (2013), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Kerawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 3.
- Setiawan, Agung. (2013), "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4.
- Siregar, Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soegihartono, A. (2012), "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen," *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No. 1.
- Susanty, Aries dan Baskoro, S. Wahyu (2012), "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *J@TI Undip*, Vol. 7, No. 2.

- Suswardji, dkk. (2012), "Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang," *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1.
- Syamsuddinnor (2014), "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara," *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Wahyuningsih, Setyawati dkk. (2013), "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta," *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol. 6, No. 2.