



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASIKERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Asmar Makruf
NPM.21601081167

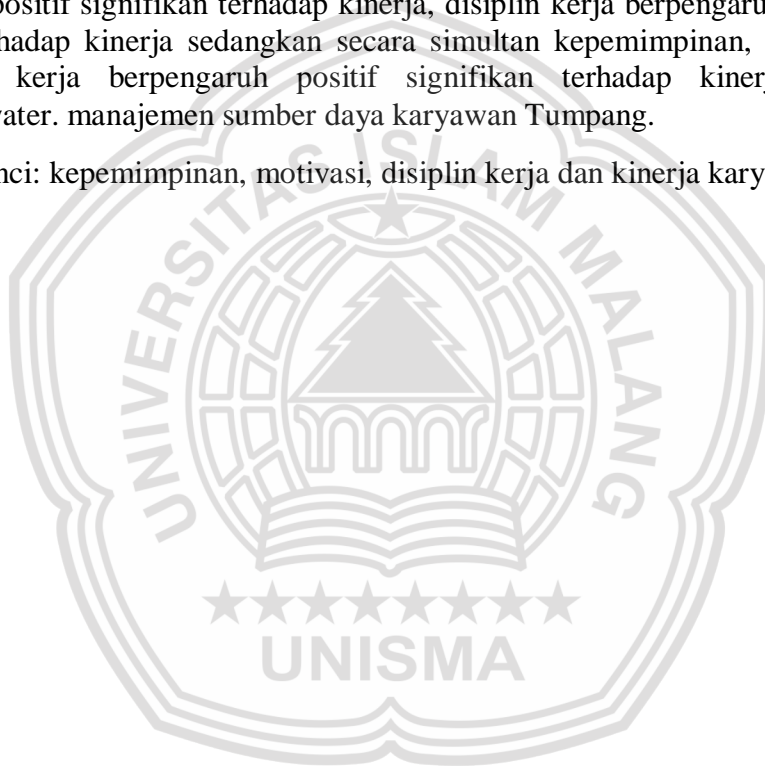


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang Tumpang. Jumlah karyawan dalam organisasi ini adalah 51 orang sehingga dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan metode sensus karena responden adalah seluruh karyawan dalam organisasi. Untuk alat analisis statistik digunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda bahwa kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,011) sebesar 2,947, motivasi 3,034, disiplin kerja 3,342 dan hasil uji F menunjukkan 16,636. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UPT overlapping water. manajemen sumber daya karyawan Tumpang.

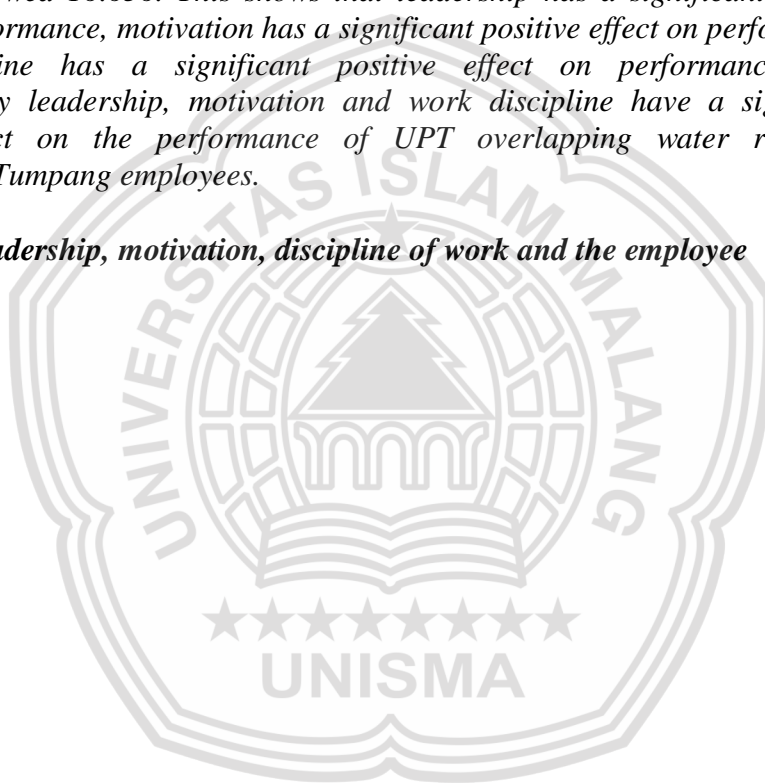
Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and work discipline on employee performance in UPT overlapping water resources management Tumpang. There are 51 employees in this organization so in this study the sample was taken using the census method because respondents were all employees in the organization. For statistical analysis tools use multiple linear regression analysis. From the statistical results obtained using multiple regression analysts that leadership has a calculated t value greater than t table (2,011) of 2.947, motivation of 3.034, work discipline of 3.342 and the results of the F test showed 16.636. This shows that leadership has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance, work discipline has a significant positive effect on performance while simultaneously leadership, motivation and work discipline have a significant positive effect on the performance of UPT overlapping water resources management Tumpang employees.

Keywords: *leadership, motivation, discipline of work and the employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Revolusi 4.0, setiap organisasi wajib untuk melakukan dinamika perubahan, oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu beradaptasi, sehingga bisa untuk tetap bertahan dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Strategi untuk selalu dapat memberikan pelayanan terbaiknya adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumberdaya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan peran aktif sumberdaya manusia sebagai faktor sentral untuk memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan perusahaan dibuat berdasarkan visi dan misi perusahaan, dan implementasi dilakukan dan dikelola oleh seluruh unsur dalam organisasi. Perkembangan dan kemajuan teknologi informasi tidak mengurangi peran sentral sumberdaya manusia dalam organisasi..

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut

untuk memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan sangat menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kewajiban seorang pemimpin adalah menciptakan dan meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Mangkunegara (2012:09) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi karyawan, memberi motivasi yang tinggi serta meningkatkan kesadaran karyawan untuk patuh dan menaati peraturan perusahaan agar mereka mampu meningkatkan kinerjanya, untuk itu yang harus dilakukan oleh manajemen pada seluruh unsur organisasi adalah menjadikan unsur organisasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Kinerja karyawan baik menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik, namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan penilaian kinerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumberdaya manusia tersebut mampu mencapai target berdasarkan kuantitas maupun kualitas serta penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins, 2008). kepemimpinan

merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Mengingat hal tersebut tentunya pengelolaan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu menyorotkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan sangat menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menciptakan atau meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Mangkunegara (2012: 9) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi

hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Adapun menurut Purba (2004:67) “Motivasi kerja merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai”. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar yang datang dari dalam dan luar diri seseorang. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan negatif. Motivasi positif sendiri merupakan cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan dan penghargaan berupa pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi baik. Sedangkan motivasi negatif merupakan cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikan seperti pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan dan diberikannya surat peringatan (SP) untuk karyawan yang melakukan pelanggaran. Meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan perlu memotivasi dan memberikan dorongan pada setiap karyawannya agar mau dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan demi terciptanya tujuan organisasi/perusahaan sehingga termotivasinya karyawan diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Disiplin kerja juga memiliki peranan yang penting. “Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting,

karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dipercayai, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal” (Hasibuan, 2009:193). Disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan selain itu bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kesesuaian

disiplin an yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tahunya karyawan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang merupakan Instansi di bawah naungan Dinas Pengairan kabupaten Malang yang bergerak dalam bidang penyediaan pengairan irigasi tentunya keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang sebagai area pelayanan dan jaringan di lingkungan kecamatan Tumpang yang bertugas melayani, mendistribusikan dan menjaga kualitas tenaga irigasi kepada konsumennya di Kecamatan Tumpang, Kabupaten Malang. Adapun Visi UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang adalah Terwujudnya kecamatan tumpang yang istiqomah dan memiliki mental berkerja keras guna mencapai kemajuan pembangunan bermanfaat nyata untuk rakyat berbasis pedesaan,

Misi UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang meningkatkan ketersediaan sumberdaya air, pemukiman dan prasarana lingkungan yang menunjang aktivitas sosial ekonomi masyarakat sedangkan Tujuan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana sumberdaya air

UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang mempunyai berbagai macam pelayanan pelanggan yang tugasnya memberikan irigasi yang cukup tidak kurang dan tidak berlebihan setiap pengguna layanan dan masyarakat. UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang membangun persepsi positif pelanggan dan masyarakat luas melalui berbagai program dan pelayanan yang baik terhadap pelanggan dalam jangka waktu yang panjang. Setiap tahun UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang terus mengalami peningkatan dari segi pelayanan dan pembangunan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa di akhir akhir ini sukses mengadakan program pengairan yang lebih lancar dan lebih luas lagi ke seluruh wilayah. Pelayanan yang dilakukan karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang dituntut mampu memuaskan pelanggan bukan hanya dalam menyediakan air tetapi juga termasuk pelayanan dalam hal administrasi, pengadaan irigasi, perawatan jaringan irigasi, pembinaan penyuluhan dan pembimbingan pengelolaan air.

UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang cukup tanggap melakukan penanganan terhadap segala keluhan dari masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang belum secara maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga belum memberikan

pelayanan yang maksimal bagi penggunanya terlihat dari masih banyaknya keluhan dari masyarakat seperti kekeringan di beberapa pengairan, banjir di sebagian wilayah irigasi, kurang paham nya masyarakat akan teknis dalam pengolaan air sampai kekurangan tenaga operasional. Dari kekurangan pelayanan yang diberikan, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik ingin menyoroti aspek kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang. peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan, tingkat motivasi kerja karyawan, dan tingkat disiplin kerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang, karena salah satu tolak ukur kinerja karyawan adalah “Pelayanan”, jika pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan baik maka kinerja karyawan itu baik pula, berarti kinerja karyawan pada saat ini dapat dikatakan kurang maksimal karena masih banyaknya keluhan yang diterima masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kepemimpinan kurang akan mengganggu kinerja karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan motivasi yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semangat kerja yang menurun dan kurangnya motivasi yang di berikan pimpinan, membuat hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal serta kedisiplinan yang kurang dari karyawan membuat hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang ingin dicapai. UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang akan membuat kinerja karyawannya akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan,

kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan, UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang)”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian yang akan di kaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang?

1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal yang telah di uraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia mengenai yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah

ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
3. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Sumberdaya Air Tumpang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

dalam penelitian ini sudah di usahakan semaksimal mungkin dan penelitian ini sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan, sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Akan tetapi masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja.

2. Penggunaan kusioner menjadi keterbatasan di dalam penelitian ini, dikarenakan terkadang responden tidak menjawab sesuai dengan *reality* yang ada di lapangan.

5.3 Saran

Pada penelitian ini diharap dapat memberikan pemahaman dan pengertian berupa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi
 - a. diharapkan instansi menekankan pada kepemimpinan yang baik.
 - b. diharapkan instansi bisa memberikan rangsangan berupa dorongan yang dapat memberikan semangat pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.
 - c. di harapkan instansi lebih menekankan pegawainya untuk menerapkan kedisiplinan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel lain pada penelitian.
 - b. Memperbaharui pernyataan para ahli dan peneliti terdahulu pada penelitian ini.
 - c. Memperbanyak lagi indikator untuk di teliti
 - d. Menambah jumlah responden pada penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arifin, R, & Amirullab, K. (2017). *Budaya dan perilaku organisasi*. Malang: Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing.
- Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. (2008). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Darmawan, Deni. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dubrin Andrew, J. (2005). *Leadership (terjemahan)*. Jakarta: Edisi Kedua, Prenada Media.
- Dwi wijayanti. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: jurnal Universitas Negeri Semarang.
- Fitriani, Ratna. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1 Vol. 07, No. 03.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.0*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasiram, Moh. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.

- Kuddy, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua*. Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2).
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam*. Bandung Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002). *Human Resources Management: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Prastyo, Eko. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara*. Jepara: Journal of Management Vol. 02, No. 02.
- Putra, N. P. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang*. Semarang: Jurnal Indonesia Power Semarang.
- Purnomo, M. F. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang*. Semarang-Indonesia: Universitas Dian Nuswantoro.
- Purba, R. (2004). *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta. Jurnal Sumberdaya Manusia. Edisi 2 Vol 2.
- Rivai, Veithzal. (2015). Cetakan ke-7. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin Molan. Cetakan I. Indonesia: PT. Indeks.

- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo.
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 6(2), 119-127.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, P. (2010). *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. Bandung: Refika Adita.
- Siagian, P. S. (2002). *Kepemimpinan organisasi & perilaku administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadas Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka



Wijaya, Andree. (2012). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang :Doctoral dissertation Universitas Negeri Semarang.

