

## **Mengukur Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

**Hasbiyadi Andi Arwin Azis**

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, 2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6. Apakah Kepemimpinan yang di mediasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 7. Apakah Motivasi yang dimediasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel dengan jumlah responden sebanyak 121 responden, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Demikian juga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja sebagai mediasi dalam hubungan kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggambarkan semua hipotesis terbukti.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.*

---

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : arwien176@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi. Dukungan dari instansi berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, disiplin kerja yang diterapkan serta memberikan sarana dan prasarana kerja dapat memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam kinerja pegawai (Sudarmanto 2012). Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan dukungan dari beberapa faktor baik yang berasal dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan seperti faktor kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengetahuan dan keterampilan serta reward atau penghargaan (Mangkunegara, 2011). Faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi, penghargaan, pelatihan serta promosi (Hasibuan, 2012).

Beberapa penelitian tentang kinerja karyawan atau pegawai menggunakan beberapa faktor sebagai pendorongnya seperti faktor kepemimpinan dan budaya (Sulfa, 2010), faktor kepemimpinan (Bass dalam Astie, 2011), kepemimpinan dan motivasi (Amabile, dalam Handayani, 2020). Dalam penelitian ini faktor pendorong kinerja pegawai yang diteliti adalah faktor kepemimpinan dan motivasi karena dalam beberapa penelitian terdahulu kedua faktor tersebut menjadi faktor berperan penting.

Menurut (Mangkunegara 2011) Kepemimpinan merupakan seseorang pemimpin yang dapat memberi pengaruh pada pegawainya supaya ikut bekerja sama serta bekerja secara profesional agar dapat tercapainya suatu tujuan instansi. Pimpinan yang baik dan efektif dalam gaya kepemimpinannya yang ditentukan oleh keahlian dalam membaca segala masalah yang akan dihadapi serta dapat mengatasi segala masalah dan kondisi yang akan dihadapi, sehingga pegawai yang telah dipimpin mampu termotivasi dengan tepat serta dapat melakukan program kerja yang ditentukan (Hasibuan 2012). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dalam kaitan dengan kinerja, para pemimpin atau atasan suatu instansi akan berusaha memotivasi para pegawainya secara positif. Menurut Wibowo (2010) bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja pegawai. Pentingnya motivasi perlu di perhatikan guna untuk mendorong pegawai agar memiliki semangat kerja, dimana dari semangat kerja tersebut pegawai terdorong untuk bekerja dengan baik.

Diakui bahwa peran faktor kepemimpinan dan motivasi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai sangat penting namun faktor dalam diri pegawai tidak bisa dikesampingkan peran disiplin pegawai itu sendiri, seperti yang di jelaskan oleh Logahan (2009), Pangarso (2014), Handoko (2012). Disiplin kerja merupakan karakter dari seorang pegawai yang akan membantu mereka dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan menurut Rivai (2011:825). Disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung dkk., 2014) serta (Juhana & Haryati 2013) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dan biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap pegawai atau instansi. Meningkat atau tidaknya suatu kinerja tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut sinambela (2012) kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam menjalankan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Berikut ini akan dikemukakan definisi - definisi mengenai kepemimpinan menurut beberapa ahli.

Menurut Thoha, (2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan instansi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan instansi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### **Motivasi**

Menurut Munandar (2010) mengungkapkan bahwa: motivasi Sebagai proses dimana karena kebutuhan-kebutuhan tertentu mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan agar tujuannya tercapai. Sedangkan Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa : motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan Upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (2012:93) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu dorongan diri untuk beraktifitas diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri tersebut untuk me muaskan motif.

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel?
6. Apakah Kepemimpinan yang di mediasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan olahraga Prov. Sulsel.
7. Apakah Motivasi yang dimediasi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel

## METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif dengan explanatory survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi yang di teliti dan menjelaskan hubungan atau kausalitas antara variabel-variabel yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2013:13).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sulawesi. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Prov. Sulsel yang berjumlah 121 pegawai tetap.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai Covariance Based SEM (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah Variance Based SEM atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Square (PLS).

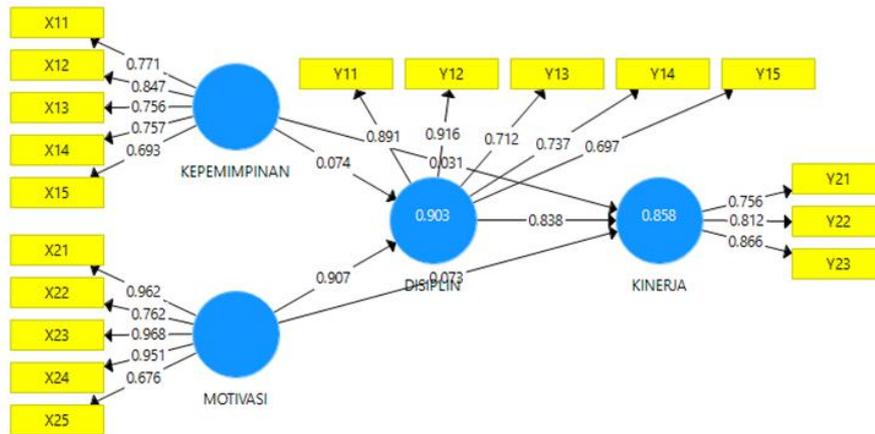
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis data menggunakan batuan estimasi software smartPLS adalah sebagai berikut :

### **Analisis Outer Model**

#### **Convergent Validity**

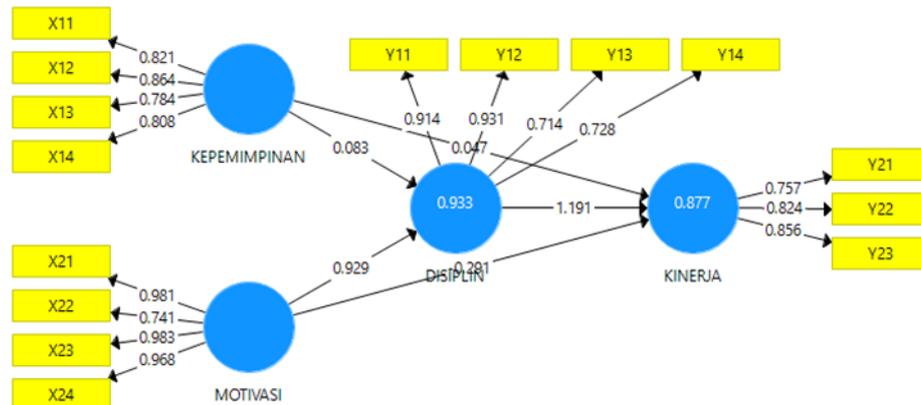
Gambar 5.2 Hasil convergent validity awal



Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai outer loading dari indikator X15, X25 dan Y15 sebagai pembentuk laten masing-masing lebih kecil dari ketentuan yang telah ditetapkan yakni >0,7. Hal ini berarti indikator-indikator tersebut tidak mampu berkorelasi dan tidak dapat membentuk atau menggambarkan variabelnya masing-masing, sehingga indikator-indikator tersebut dihilangkan dari model pengukuran. Sehingga adapun model pengukuran setelah indikator-indikator tersebut dihilangkan adalah sebagai berikut :

Gambar 5.3 Hasil convergent validity akhir



Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan gambar diatas setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi ketentuan dihilangkan, maka semua indikator yang tersisa telah memenuhi ketentuan dan dianggap layak untuk dilanjutkan dalam pengujian selanjutnya.

### Discriminant Validity

Tabel 5.9 Discriminant validity

	KEP	MOT	DIS	KIN
X <sub>11</sub>	0.821	0.249	0.307	0.325
X <sub>12</sub>	0.864	0.408	0.480	0.469
X <sub>13</sub>	0.784	0,279	0.301	0.296

X <sub>14</sub>	0.808	0,382	0.398	0.445
X <sub>21</sub>	0.385	0.981	0.930	0.856
X <sub>22</sub>	0.479	0.770	0.741	0.656
X <sub>23</sub>	0.379	0.983	0.934	0.862
X <sub>24</sub>	0.315	0.968	0.914	0.839
Y <sub>11</sub>	0.315	0.412	0.914	0.839
Y <sub>12</sub>	0.385	0.478	0.931	0.839
Y <sub>13</sub>	0.338	0.400	0.805	0.714
Y <sub>14</sub>	0.564	0.536	0.728	0.588
Y <sub>21</sub>	0.456	0.443	0.561	0.757
Y <sub>22</sub>	0.363	0.487	0.721	0.824
Y <sub>23</sub>	0.385	0.449	0.856	0.930

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai loading pada masing-masing konstruk (nilai korelasi antara indikator dan variabel) lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstuk lainnya, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah dalam discriminant validity.

### Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Tabel 5.10 Cronbach' alpha dan composite reliability

	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
KEPEMIMPINAN	0.841	0.891
MOTIVASI	0.938	0.958
DISIPLIN	0.842	0.896
KINERJA	0.748	0.854

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada masing-masing konstruk lebih besar dari nilai 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa pada masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

### Analisis Inner Model

Tabel 5.11 R Square

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
DISIPLIN	0.933	0.930

<b>KINERJA</b>	0.877	0.870
----------------	-------	-------

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square pada model Disiplin dan Kinerja yakni masing-masing sebesar 0,933 dan 0,877. Hal ini berarti pada model Disiplin Kerja, variabel Kepemimpinan dan Motivasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel disiplin sebesar 93,3% dan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sedangkan pada model Kinerja, variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja sebesar 87,7% dan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12 Path coefficients

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
KEP → DIS	0.083	1.867	<b>0.063</b>
MOT → DIS	0.929	3.289	<b>0.000</b>
DIS → KIN	1.191	3.315	<b>0.001</b>
KEP → KIN	0.047	0.679	<b>0.498</b>
MOT → KIN	-0.291	0.773	<b>0.440</b>
KEP → DIS → KIN	0.098	1.670	<b>0.096</b>
MOT → DIS → KIN	1.106	3.139	<b>0.002</b>

Sumber : Data diolah 2021.

### Intrepretasi Hasil Penelitian

#### *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja*

Kepemimpinan terhadap disiplin memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0.083 dengan nilai t statistic sebesar 1.867 yang lebih kecil dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0,063. Hal ini berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin meningkat peranan kepemimpinan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai tetapi tidak begitu berdampak secara nyata. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 ditolak.

Dengan kata lain peningkatan kedisiplinan pegawai pada sebuah instansi pemerintahan tidaklah erat kaitannya pada sebuah kemampuan seseorang dalam memimpin instansinya, hal tersebut bisa jadi dikarenakan jabatan politis pada sebuah instansi dalam sebuah pemerintahan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sadiyo pada tahun 2014.

### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja***

Motivasi terhadap disiplin memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0.929 dengan nilai t statistic sebesar 3.289 yang lebih besar dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0,00. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin sering pegawai diberikan motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja oleh para pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa H2 diterima.

Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan dampak nyata pada peningkatan disiplin kerja guna peningkatan kualitas kerja yang sesuai dan mampu dipertanggung jawabkan serta dapat menjadi budaya yang positif dalam beraktifitas dalam kesehariannya.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sadiyo pada tahun 2014

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja***

Disiplin kerja terhadap kinerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0.191 dengan nilai t statistic sebesar 3.315 yang lebih besar dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0,001. Hal ini berarti Disiplin disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja yang oleh pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima.

Dengan demikian peningkatan disiplin kerja sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai, hal ini juga menjadi sebuah pembuktian bahwasanya dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja maka pegawai mampu menyelesaikan semua tugas atrau pekerjaan yang diberikan padanya tepat waktu dan berkualitas.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sadiyo pada tahun 2014.

### ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja***

Kepemimpinan terhadap kinerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0.047 dengan nilai t statistic sebesar 0.679 yang lebih kecil dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0,0498. Hal ini berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi peranan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tetapi tidak begitu berdampak secara nyata. Sehingga dapat dikatakan bahwa H4 ditolak.

Peningkatan kinerja bukanlah salah satu yang dapat terwujud hanya dengan mengandalkan pemimpin saja, akan tetapi setiap pegawai tetap membutuhkan sebuah tim kerja yang sejalan dengannya agar dapat memberikan kualitas kerja maksimal dan berkualitas. Dampak yang tidak nyata bisa saja diakibatkan oleh peran kepemimpinan seseorang yang cenderung hanya memikirkan diri sendiri.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijiyanti pada tahun 2012.

#### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja***

Motivasi terhadap kinerja memiliki koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0.291 dengan nilai t statistic sebesar 0.773 yang lebih kecil dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0,440. Hal ini berarti Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh para pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai tetapi tidak begitu berdampak secara nyata. Sehingga dapat dikatakan bahwa H5 ditolak.

Pemberian motivasi bukanlah satu-satunya hal yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, hal itu diakibatkan bukan hanya sekedar memberikan motivasi sudah cukup akan tetapi memperhatikan kesejahteraan pegawai juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja serta fasilitas kerja yang memadai akan menunjang terwujudnya kualitas kinerja yang maksimal.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rokhmaloka Habsoro Abdillah pada tahun 2011.

#### ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja***

Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja memiliki koefisien jalur bernilai positif sebesar 0.098 dengan nilai t statistic sebesar 1.670 yang lebih kecil dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0.096. Hal ini berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa H6 ditolak.

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan kedisiplinan kerja tidak akan memberikan dampak apapun terhadap peningkatan kinerja oleh para pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi, cenderung pemimpin masih menyepelkan disiplin kerja dilihat dari beberapa fakta banyaknya pegawai yang membolos pada jam kerja dan sering terlambat.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rokhmaloka Habsoro Abdillah pada tahun 2011.

#### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja***

Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja memiliki koefisien jalur bernilai positif sebesar 1.106 dengan nilai t statistic sebesar 3.139 yang lebih besar dari nilai 1.960 dan nilai p value sebesar 0.002. Hal ini berarti Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa H6 diterima.

Dengan demikian pemberian motivasi kepada pegawai sangatlah penting guna peningkatan kualitas kerjanya dan juga harus didukung dengan kedisiplinan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut sangatlah penting dikarenakan pemberi dan yang diberi motivasi haruslah sama-sama disiplin dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Khaerul Amri pada tahun 2015 dan menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijiyanti pada tahun 2012

## Referensi :

- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: PT. BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". *Jurnal Tarakanita*
- Mangkunegara, A. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Holili dan Agus Sriyanto, 2010, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), Jakarta: Universitas Budi Luhur.
- Pangarso, Astadi. Asri, Fara Dila Agitha. 2014. "Dominant Factor Affecting Marketing Employee Discipline In Publishing Company". *Proceeding. the 2014 International Conference in Organization Innovation (ICOI)*
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rufino, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Jakarta: Universitas ESA unggul.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Dua Puluh. Bandung: CV. Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. 2010, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Suwariana, M. 2010, *Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Deb=mpasar*, Tesis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Thoha, E. 2010, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Satu, Cetakan 14 Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Yasa, S, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Kompetensi, Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Badung*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.

Zainal, Veithzal Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Depok*: PT. Raja Grafindo Persada.