

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KONDISI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD
KOTA SORONG**

*THE EFFECTS OF LEADERSHIP, MOTIVATION, WORKING CONDITIONS AND DISCIPLINE TOWARD
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DPRD SECRETARIAT OFFICE SORONG CITY*

oleh :

**Yohanis Salutondok¹
Agus Supandi Soegoto²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

email: yohanis.salutondok@yahoo.co.id

supandi_smrt@yahoo.co.id

Abstrak: Pencapaian tujuan di organisasi banyak aspek yang diduga mempengaruhi didalamnya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat hubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan. Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Sorong sebaiknya memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan mereka atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah.

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract: *Achievement of objectives in the organization are expected to affect many aspects in it, including the elements of leadership, motivation, working conditions and work discipline. This study aims to determine the effect of Leadership, Motivation and Working Conditions and Work Discipline either simultaneously or partially on employee performance in the DPRD Secretariat office Sorong. Associative research methods, to see the relationship between variables. Survey respondents amounted to 37 people. Data collection techniques are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed: Leadership, Motivation and Working Conditions and Work Discipline simultaneously positive and significant impact on Employee Performance to the DPRD Secretariat office Sorong. Only partially Working Conditions negative effect and not significant on Employee Performance while the other variables are positive and significant impact. DPRD Secretariat Sorong City leaders should pay attention to the Working Conditions of employees by increasing their incomes or improve the Work Environment because research shows that working conditions according to the respondents is the weakest variables.*

Keywords: *leadership, motivation, working conditions, discipline employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia di organisasi saat ini semakin diperhatikan disetiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins, (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu.

Pencapaian tujuan juga diduga tidak terlepas dari disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kerja. Siagian (2008:291) disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Setiap kantor memiliki pegawai yang mempunyai latarbelakang yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Pegawai-pegawai ini dalam kesehariannya bekerja untuk mengelola administrasi Negara dalam hal membantu para pimpinan dan anggota DPRD dalam bekerjasama dengan pemerintah menghasilkan peraturan-peraturan yang diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kinerja dari pegawai sekretariat DPRD yang tidak akan berakibat pada kinerja pimpinan dan anggota DPRD.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja serta disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
2. Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
3. Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
4. Kondisi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
5. Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:111) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksana suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai organisasi. Dessler (2005:2), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan. Manullang (2001:2), manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengetahuan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja. Definisi diatas memberi arti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting sebagai faktor utama untuk diperhatikan dalam organisasi sebab menyangkut perilaku manusia yang akan memberi dampak pada aktivitas organisasi untuk mampu mencapai suatu tujuan organisasi atau keberhasilan suatu organisasi.

Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2011:2) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Stogdill (1974) dalam Northouse (2013:2) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang berbeda, hampir sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Bass (1990:11) menyatakan sejumlah definisi melihat kepemimpinan sebagai fokus proses kelompok. Dari perspektif ini, pemimpin ada di pusat perubahan dan aktivitas kelompok. Dengan demikian kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok .

Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Robbins (2006:17) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hariandja (2002:6), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula.

Kondisi kerja

kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidak jelasan tugas serta tanggung jawab. Sarwoto (2005:18) menyatakan suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi

oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Maria dan Wijono (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi (kondisi kerja) yang baik dan penting untuk didiskusikan secara bersama. Dengan demikian kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, dan ketidakjelasan tugas serta tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Disetiap organisasi kata disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi. Rivai (2006:44) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Moekijat, (2001:139) mengatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Nawawi (2005:104) menyatakan Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

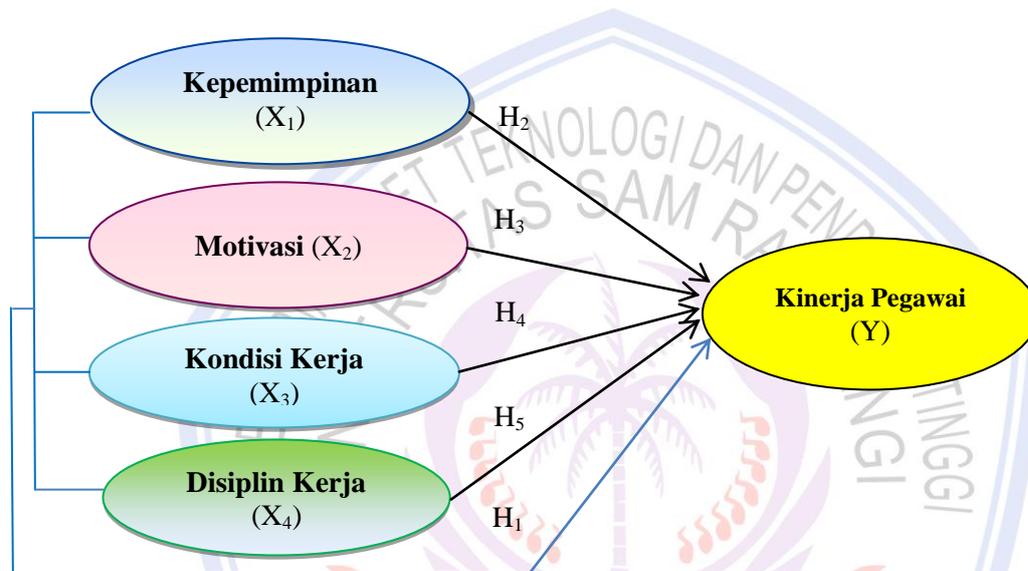
Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh para pegawai. Pegawai dituntut berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler (2005:13) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Selanjutnya Simamora (2009:89), menyatakan kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Trang (2013), dengan judul penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada perwakilan BPKP Sulawesi Utara. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPKP Sulawesi utara. Parlinda dan Wahyuddin (2008), dengan penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan teknik samplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (multiple regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta. Mujahidin (2013), dengan penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dengan menyebarkan kuesioner, dan dilakukan pada 96 karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Teknis pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Suranta (2007), penelitian dengan judul: Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis". Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode acak (random) dari pegawai atau staf beberapa organisasi bisnis di Indonesia, yaitu organisasi yang tercantum dalam Standard Trade & Industries Directory of Indonesia tahun 2001 volume I, dengan pengujian hipotesis menggunakan alat Analisis of Variance (ANOVA). Hasil penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fauziah (2013), dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang". Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 98 orang dengan menggunakan metode pertanyaan (kuesioner). Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2015

Hipotesa

Hipotesis dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kondisi Kerja, serta Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.
2. Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kondisi Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Lokasi, Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong Provinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama tiga bulan, yaitu bulan Februari – April 2015. Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif memberikan keuntungan pada kecepatan pengumpulan data. Hal ini dimanfaatkan peneliti agar dapat berfokus melaksanakannya dalam waktu yang seefisien mungkin.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:62) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang ada di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong Provinsi Papua Barat sebanyak 44 orang. Teknik sampel penelitian ini ditetapkan teknik sampel jenuh. Sementara data yang dianalisis 37 responden oleh karena data yang lain tidak dapat dianalisis oleh karena tidak diisi secara lengkap.

Sumber Data

Data adalah informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi, jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Data kualitatif, merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau data yang disajikan secara deskriptif atau yang berbentuk uraian.
2. Data kuantitatif, merupakan data yang disajikan dalam bentuk skala numberik, namun dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu profil perusahaan.

Sumber data yang diperoleh sehubungan dengan pelaksanaan penelitian berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sejumlah data langsung dari objek penelitian. Data primer bersumber kepada daftar pertanyaan yang cukup lengkap, terinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan dari pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau instansi yang menyediakan berbagai buku (literatur) sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda serta uji t dan uji F.

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2010:124). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2002:113)

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Cara yang digunakan untuk pengujian ada tidaknya multikolinearitas adalah melihat (Gujarati, 2003:36) :

- a. Nilai *Tolerance*
- b. *Variance Inflation Factors (VIF)*, nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai *VIF* <10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan *Spearman rank Correlation*, dimana data masing-masing variabel diubah menjadi bentuk jenjang, yaitu dari nilai terendah sampai nilai tertinggi kemudian mengkorelasikan antara variabel-variabel bebas dengan variabel gangguannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data secara normal atau mendekati normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variable dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, mengikuti pendapat (Rangkuti, 2007:66) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- b_0 : Konstanta (*Intercept*)
- b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 : Kepemimpinan
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Kondisi Kerja
- X_4 : Disiplin Kerja
- e : Faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas diberikan kepada 30 orang diluar responden, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig)	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1,1}$	0,547	0.000	Valid
	$X_{1,2}$	0,700	0.000	Valid
	$X_{1,3}$	0,762	0.000	Valid
	$X_{1,4}$	0,846	0.000	Valid
	$X_{1,5}$	0,690	0.000	Valid
Motivasi (X_2)	$X_{2,1}$	0,666	0.000	Valid
	$X_{2,2}$	0,690	0.000	Valid
	$X_{2,3}$	0,453	0.000	Valid
	$X_{2,4}$	0,762	0.000	Valid
	$X_{2,5}$	0,668	0.000	Valid
Kondisi Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,509	0.000	Valid
	$X_{3,2}$	0,668	0.000	Valid
	$X_{3,3}$	0,703	0.000	Valid
	$X_{3,4}$	0,757	0.000	Valid
	$X_{3,5}$	0,794	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian (lanjutan)

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₄)	X _{4,1}	0,743	0.000	Valid
	X _{4,2}	0,857	0.000	Valid
	X _{4,3}	0,770	0.010	Valid
	X _{4,4}	0,801	0.000	Valid
	X _{4,5}	0,792	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,703	0.000	Valid
	Y ₂	0,556	0.000	Valid
	Y ₃	0,709	0.020	Valid
	Y ₄	0,627	0.000	Valid
	Y ₅	0,681	0.000	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua item variabel ditunjukkan di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1,1}	0,810	Reliabel
	X _{1,2}	0,805	Reliabel
	X _{1,3}	0,793	Reliabel
	X _{1,4}	0,794	Reliabel
	X _{1,5}	0,789	Reliabel
Motivasi (X ₂)	X _{2,1}	0,815	Reliabel
	X _{2,2}	0,822	Reliabel
	X _{2,3}	0,813	Reliabel
	X _{2,4}	0,814	Reliabel
	X _{2,5}	0,810	Reliabel
Kondisi Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,810	Reliabel
	X _{3,2}	0,803	Reliabel
	X _{3,3}	0,815	Reliabel
	X _{3,4}	0,817	Reliabel
	X _{3,5}	0,813	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₄)	X _{4,1}	0,794	Reliabel
	X _{4,2}	0,786	Reliabel
	X _{4,3}	0,796	Reliabel
	X _{4,4}	0,784	Reliabel
	X _{4,5}	0,797	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.800	Reliabel
	Y ₂	0.806	Reliabel
	Y ₃	0.802	Reliabel
	Y ₄	0.796	Reliabel
	Y ₅	0.789	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil Uji reliabilitas terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Pengujian Hipotesa

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang sah (valid). Ada empat asumsi klasik yang harus dipenuhi.

Multikolinieritas

Metode uji yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Pair-Wise Correlation* antar variabel bebas. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0.7, maka model tidak mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:85). Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

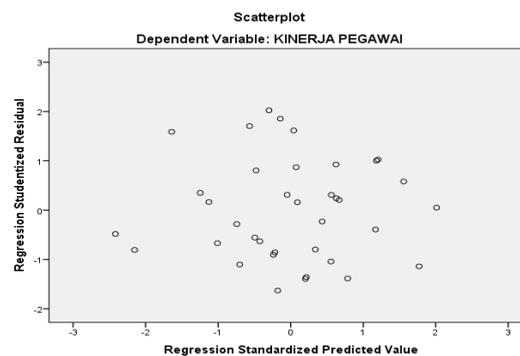
Model		Disiplin	Kondisi Kerja	Motivasi	Kepemimpinan
Correlations	Disiplin	1,000	-,165	,175	-,570
	Kondisi Kerja	-,165	1,000	,012	,131
	Motivasi	,175	,012	1,000	-,021
	Kepemimpinan	-,571	,131	-,021	1,000
Covariances	Disiplin	,007	-,001	,002	-,006
	Kondisi Kerja	-,001	,012	,000	,002
	Motivasi	,002	,000	,017	,000
	Kepemimpinan	-,006	,002	,000	,016

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil Uji diperoleh bahwa koefisien *Pair Wise Correlation* antara Variabel bebas lebih kecil dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006:18) salah satu cara untuk melihat adanya heterokedastisitas pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan di bawah ini :



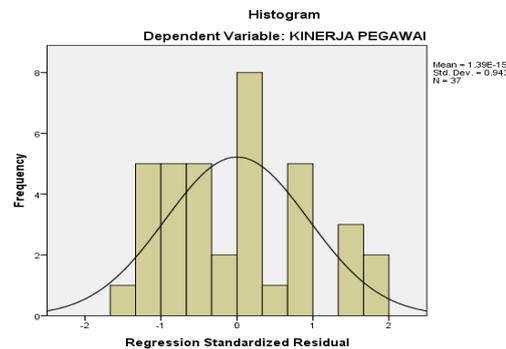
Gambar 1. Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 2. Kurva Normal

Sumber: Hasil Olah Data 2015

Gambar 2 sebelumnya terlihat bahwa titik-titik membentuk kurva lonceng, dan berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda berdasarkan data penelitian :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	2.806			
Kepemimpinan (X_1)	0,445	3.552	0,001	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,284	2.201	0,035	Signifikan
Kondisi Kerja (X_3)	-0,003	-0,027	0,979	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X_4)	0,197	2,361	0,024	Signifikan
Konstanta	= 2.806			
R	= 0,756			
R Square	= 0,572			
F_{hitung}	= 10,671			
Sig F	= 0,000			
t_{tabel}	= 1.688			

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,806 + 0,445 X_1 + 0,284 X_2 - 0,003 X_3 + 0,197 X_4$$

Hasil yang tergambar pada tabel diatas yaitu konstanta sebesar 2,806 menyatakan bahwa jika kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kondisi kerja (X_3), serta disiplin (X_4) diabaikan maka Kinerja Pegawai akan bernilai = 2,806. Selanjutnya nilai b_1 , yang merupakan koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,445 mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 0,445, maka kinerja juga akan ikut mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,445 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel motivasi (X_2) sebesar 0,284 mempunyai arti bahwa apabila motivasi bertambah atau mengalami peningkatan 0,284, maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,284 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari variabel kondisi kerja (X_3) sebesar -0,003 mempunyai arti bahwa apabila kondisi kerja bertambah atau mengalami peningkatan -0,003, maka Kinerja akan mengalami penurunan atau sebesar -0,003 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Nilai b_4 yang merupakan koefisien regresi dari variabel disiplin (X_4) sebesar 0,197 mempunyai arti bahwa apabila disiplin bertambah atau mengalami peningkatan 0,197, maka Kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,197 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Sesuai hasil diatas dapat disimpulkan bahwa bila terjadi peningkatan dari kepemimpinan, motivasi . dan kondisi kerja, serta disiplin akan memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD.

1. Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,671 > 2.630$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel-variabel: kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kondisi kerja (X_3), serta disiplin (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh secara simultan variabel-variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kondisi kerja (X_3), serta disiplin (X_4) terhadap Kinerja (Y) diterima.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.552 dengan signifikansi sebesar 0,001 karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($3.552 > 1.688$). maka secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terbukti atau dapat **diterima**.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2.201 dengan signifikan sebesar 0,035, karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($2.201 > 1.688$) maka secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti atau dapat **diterima**.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel kondisi kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 0.027 dengan signifikan sebesar 0,979, karena $|t_{hitung}| < |t_{tabel}|$ ($0.027 < 1.688$) maka secara parsial variabel kondisi kerja (X_3) tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja **ditolak**.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel disiplin (X_4) memiliki nilai t_{hitung} 2.361 dengan signifikan sebesar 0,024, karena $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ ($2.361 > 1.688$) maka secara parsial variabel disiplin (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja terbukti atau dapat **diterima**.

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,756 atau $0 < R = 0,756 < 1$ ini berarti ada hubungan yang kuat variabel-variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kondisi kerja (X_3), serta disiplin (X_4) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan *R Square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,572, artinya 57.2% naik turunnya variabel Kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja, serta disiplin. Sedangkan sisanya 45.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis di atas memberi arti bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja, serta disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil ini memberi penguatan terhadap teori-teori dari bebrbagai pakar manajemen sumber daya manusia bahwa ada banyak aspek yang harus diperhatikan dalam pengelolaanya, khususnya teori-teori tentang kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja, serta disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.

Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimaa mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang karena mereka mempunyai harapan atau cita-cita. Ada beberapa definisi dan penjelasan motivasi menurut para ahli: Motivasi berasal dari kata motif, yang berarti daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Winardi, 2004). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa kondisi kerja memberi tidak berpengaruh pada pegawai, aspek ini dapat diabaikan oleh pimpinan karena tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Setyani (2012) yang menemukan bahwa kondisi kerja akan meningkatkan keterlibatan kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Sorong. Menunjukkan bahwa disiplin memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya penting karena dengan didisiplin penyelesaian kerja dari setiap pegawai akan memenuhi kriteria dan waktu yang ditentukan untuk suatu tugas selesai dikerjakan. Disiplin menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Moekijat, (1989:139) menyatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini :

1. Kepemimpinan, Motivasi. dan Kondisi Kerja, serta Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.
4. Kondisi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.
5. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.

Saran

Sesuai hasil penelitian yang dilaksanakan, maka disarankan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong untuk :

1. Memperhatikan kondisi kerja para pegawai dengan cara meningkatkan pendapatan para pegawai atau memperbaiki lingkungan kerjanya karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja menurut para responden merupakan variabel yang paling lemah sehingga perlu untuk diperhatikan secara khusus
2. Hasil temuan juga menunjukkan disiplin kerja para pegawai perlu untuk ditingkatkan, sehingga perlu perhatian dari Kepala Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. 1990. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press. New York.
- Desler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fauziah, L., 2013. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima, Semarang. http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal_13388.pdf. Diakses 05-10-2015. Hal.1
- Gujarati, Damodar.2003. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hariandja, T. Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Maria dan Wijono, 2012 Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Universitas Kristen Satya Wacana*. Vol. 05 No. 02, November 2012. <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/4104>. Diakses pada 23 Agustus 2014. Hal. 125-142.
- Moekijat. 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Madju, Bandung.
- Nawawi, Hadari 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Northouse, Peter. G, 2013. *Leadership Theory and Practice: Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi keenam. PT. Indeks 2013, Jakarta.
- Parlinda, Vera dan Wahyudin, M, 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, Surakarta. <http://eprints.dinus.ac.id/5077/1/11392.pdf>. Diakses 05-10-2015. Hal.1.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rangkuti, Fredy, 2007. *Riset Pemasaran*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jidil 1, Edisi Kedelapan, PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, 2005. *Perilaku Organisasi*, PT. Aditya Media, Yogyakarta.

- Setyani, Della 2012. Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya.Gresik. *E- Journal*, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (Vol,1 No3,2012). <http://www.e-jurnal.com/2014/11/pengaruh-job-involvement-terhadap-job.html>. Diakses pada 5 November 2014 Hal. 212-607.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suranta, Sri, 2007. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis. *Jurnal Empirika*, Vol. 15, 02 Desember 2007. http://eprints.ums.ac.id/23090/15/DAFTAR_PUSTAKA.pdf. Diakses 05-10-2015. Hal.116-138.
- Trang, Dewy Sandy, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado (Vol. 1 No.3 september 2013). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>. Diakses pada 7 Agustus 2014. Hal 208-216.
- Umar, H., 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. PT SUN, Jakarta.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulan, Lucky., 2006. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada DISPERINDAG, Tesis, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/26826/>. Diakses 05-10-2015. Hal.1-74.

