**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YUDHISTIRA GHALIA INDONESIA AREA YOGYAKARTA**

***INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE OF WORK***

***ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. YUDHISTIRA GHALIA***

***INDONESIA YOGYAKARTA AREA***

**Misna Randa**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[misnaranda@gmail.com](mailto:misnaranda@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh gaya keemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakart. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dan dilaksanakan pada 63 karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Anaisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 17.0. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi bergaanda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menujukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

*ABSTRACT*

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work discipline on the performance of employees of PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakart. Data collection was carried out through questionnaires and conducted on 63 employees of PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Analysis of the data in this study using SPSS 17.0. The sampling technique used is the census method and data testing techniques used in this study include the validity test with factor analysis, the reliability test with Cronbach Alpha. Classic assumption test and kidding regression analysis, to test and prove research hypotheses.*

*The results showed that the leadership style did not significantly influence employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance and simultaneous testing shows that leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Seperti yang diketahui pada dasarnya bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bias ditiru seperti akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuandan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapi tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, fikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan dating perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seoraaang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak atau suka atau tidak. Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam perushaan terletak pada pemimpin yang mampu menggerakkan bawahannya itulah sebabnya pemilihan gaya kepemimpinan yang benar akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Menurut Rivai atau Sigala (2013) disiplin kerja adala suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga supaya setiap orang tau dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kepada pekerjaan dimulai dari selesai seperti apa hasil kerja yang disyartakan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin kerja ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Artionang (2017) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadp kinerj karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan maslah penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

**Landasan Teori**

**Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2007). Karakteristik seseorang pemimpin didasarkan pada pola dasar seperti: Mengarahkan para bawahannya atas tugas-tugas yang diberikan kepada bahawannya, mendukung kerja bawahannya dan menggunakan saran para bawahannya (Rivai, 2007).

**Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peratutan-peratuan yang berlaku (Siagin, 2006:304).

Menurut Hasibuan (2004) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseoran menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang yang langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

**Pengembangan Hipotesis**

H1: Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

H2: Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawa

**METODE PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini variable yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variable bebas ( *Independent variable)* dan kinerja sebagai bvariabel terkait *(Dependent variable).* Disamping variable diatas untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci mengenai indicator-indikator dalam obyek penelitian ini, maka dalam define operasional ini penulis memberikan batasan-batasan dari variable yang dibahas yang telah dikemukakan secara teoritis sesuai dengan judul skripsi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.

**Variabel Bebas (Independent)**

Gaya kepemimpinan (X1) adalah cara yang dipergunakan pemimpinan didalam mengarahkan, mengarahkan dan mendorong dan mengatur karyawan PT.Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan

**Variabel Terikat (Dependent)**

Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | r hitung | r table | Keterangan |
| 1 | 0,490 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,461 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,471 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,513 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,645 | 0,361 | Valid |

Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan gaya kepemimpinan menunjukkan semua pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rhitung ≥ rtabel yaitu 0,361 sehingga seluruh butir pertanyaan gaya kepemimpinan dinyatakan valid

.

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | r hitung | r table | Keterangan |
| 1 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,627 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,511 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,386 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,505 | 0,361 | Valid |

Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan disiplin kerja menunjukkan semua pertanyaan dalam variabel disiplin kerja memiliki nilai rhitung ≥ rtabel yaitu 0,361 sehingga seluruh butir pertanyaan disiplin kerja dinyatakan valid.

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | r hitung | r table | Keterangan |
| 1 | 0,638 | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,837 | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,453 | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,815 | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,495 | 0,361 | Valid |

*Sumber:Data primer yang diolah, 2019*

Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan kinerja karyawan menunjukkan semua pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan memiliki nilai rhitung ≥ rtabel yaitu 0,361 sehingga seluruh butir pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kendalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama.

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cronbach’s Alpha | Cronbach’s Alpha Standarized | Keterangan |
| Gaya kepemimpinan | 0,747 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0,728 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,837 | 0,60 | Reliabel |

Hasil analisis dalam Tabel 4.11. tersebut dibandingkan dengan hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha*, diperoleh masing-masing variabel dengan standar *alpha* yaitu ≥ 0,60. Berdasarkan hasil masing-masing variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetaui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel Bebas | Niai Toleransi | Nilai VIF |
| 1 | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,989 | 1,012 |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,989 | 1,012 |

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10 sedangkan nilai toleransi kedua *variabel* bebas lebih dari 0,1 Yng berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari resdual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain jika varians dari dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas.

**Uji heterokesdastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .744 | .358 |  | 2.080 | .042 |
| Gaya\_kepemimpinan\_X1 | -.112 | .071 | -.200 | -1.573 | .121 |
| Disiplin\_kerja\_X2 | -.027 | .075 | -.046 | -.363 | .718 |
| a. Dependent Variable: abresid | | | | | | |

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokesdastisitas (homoskedastisitas), hal ini dapat dilihat dari nilai sig. variabel bebas berkorelasi dengan residual seluruhnya lebih besar dari 0,05.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak normalitas data dalam penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

**Hasil Analisis Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 63 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | .38980463 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .101 |
| Positive | .101 |
| Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .101 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .185c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi kolmogorov smirnov hasil penelitian > 0,05 dengan demikian maka semua variabel dalam penelitian ini adalah berasal dari data berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyartan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari segala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga mode persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Anaisis regresi diguakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara persial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.15.

**Coefficinet**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized  Coefficient | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |
| Constant (a)  Gaya Kepemimpinan (X1)  Disiplin Kerja (X2) | 1,509  0,411  0,244 | 0,535  0,106  0,112 | 0,429  0,242 | 2,821  3,859  2,176 | 0,006  0,000  0,034 |

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

**Y= 1,509 + 0,411X1 + 0,244X2+**

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Disiplin Kerja

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t ( Uji hipotesis secara persial)**

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji persial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifkans, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hiting besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Hasil Uji t Secara Persial**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel Bebas | t hitung | Sig. t |
| 1 | Gaya Kepemimpinan (X1) | 3,859 | 0,000 |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 2,176 | 0,034 |

**Uji Hipotesis 1**

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,859 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan taraf signifikansi tersebut kurang dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

**Uji Hipotesis 2**

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,176 dengan taraf signifikansi 0,034. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian nilai menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian bahwa hipotesis H2 Disiplin Kerja mempunyai pengaru yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F ( Pengujian hipotesis secara simulasi)**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

**Hasil analisis regresi secara aimultan**

**ANOVA**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of squares | Df | Mean square | F | Sig |
| Regression  Residual  Total | 3,403  9,421  12,824 | 2  60  62 | 2,702  0,157 | 10,838 | 0,000 |

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemipinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adala sebesar 0,000 dan nilai F sebesar 10,838. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi.

**Koefisien Determinasi ()**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel indepennya tersebut lebih kecil dari 0,05.

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of the Estinate |
| 1 | .495 | .245 | .220 | .151272 |

1. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang diperoleh sebesar 0,22. Hal ini berarti 22% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 78% diterangkan oleh variabel lain tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat terlihat jelas bahwa secara simultan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) bersama-sama berpengaruh teradap variabel terikat ( Kinerja Karyawan). Sedangkan secara persial tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil statsistik menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh ang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujiam hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebear 3,859 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut kuang dari 0,05 dengan demikian bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil peengujisn hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaru antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mulai hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,176 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,034 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menoak Ho dan menerima Ha.

Hasil pengujian hipotesis(H3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 10,838 dengan taraf signifikansi hitung 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa

1. Hasil pengujian hipotesis secara persial ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan..
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
3. Dalam hasil pengujian hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..
4. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinn yang lebih baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil uji ( menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi dan budaya kerja, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aritonang,R.Lerbin. (2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran Bogor.* Ghalia Indonesia.

Abdurrahmat Fthoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Rineka Cipta.

Aditya Reza, Regina. (2010). Pengaru Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi.*

Ferdinand, August. (2007). *Metode Penelitian Manajemen Edisi* 2. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fathoni. (2006). *Meteodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Gurini dan Waridin. (2005). *Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.*

Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Bumi Aksara Jakarta.

Hakim. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi.* Provinsi Jawa Tengah.

Mohammd. (2005). *Manajemen Pembiayaan Syiariah, Yogyakarta*. UPP AMP YKPN.

Meta, Gagarin.(2013). Makalah Pasien Safety. Diambil dari alamat [*http://idscbd.Com/doc/23021116/makalah*](http://idscbd.Com/doc/23021116/makalah)-pasien-safety diakses pda tanggal 20 April 2017.

Rivai, Veitzal dan Ella Djauhari Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta Rajawali Pers.

Rivai, Veitzal Ahmad Fawzi dan Moh.Basri. (2005). *Performance Apprasial Cetakan Pertama.* Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Vetzal. (2007). *Bank dan Financial Institute Mnagement Jakarta Grafindo Persada.*

Setyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi,* RSUP Dokter Kariadi. Semarang.

Siagin. (2006). *Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta. PT Bumi Aksara.

Tjiptono. (2007). *Strategi Pemasaran Edisi kedua*, penerbit Andi Yogyakaerta.

Tika, P. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jakarta*. PT Bumi Aksara.

Tampubolon, Biatna. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi. No.9.*

Winardi. (2007). *Motivasi dan Permotivasian dalam Manajemen,cetakan pertama.* Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gray. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi kelim. Jakrta PT Indeks.

[*http://www.konsistensi.com/2013/04/ftabel-dan-ttabel-pada-data-satisik-html*](http://www.konsistensi.com/2013/04/ftabel-dan-ttabel-pada-data-satisik-html)

Yuwaliatin. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja serta PengaruhnyaTerhadap Keunggulan Kompetitif.* Dosen UNSULA Semarang.