

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI KOOPSAU I

Prariyanti Dwi Yuliasti dan M.Subagio

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the effect of leadership , discipline adn motivation on the performance of the personnel of the personnel KOOPSAU I. The research was conducted at the KOOPSAU I of the Indonesian Air Force in Jakarta. The method used to analyze this research is a causal study. The sample in this study were 80 personnel from the KOOPSAU I of the Indonesian Air Force in Jakarta. From the research results, it is found that: (1) there is a direct effect of leadership on performance ; (2) there is a direct effect of discipline on on performance; (3) there is a direct effect of motivation on performance. Based on these findings it can be ignored that the performance of personnel is built by leadership, discipline and motivation. And motivation has the most dominant influence on improving personnel performance. In other words, higher motivation and discipline will increase leadership on performance. Finally, it is determined that, motivation, discipline and leadership should try to improve the performance of personnel.

Keywords: Job performance, leadership, discipline ,motivati

I. PENDAHULUAN

Semua organisasi atau satuan kerja tentu menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik, termasuk Komando Operasi Angkatan Udara I atau disingkat Koopsau I , koopsau adalah salah satu Komando Operasi TNI Angkatan Udara yang mencakup wilayah Indonesia bagian barat yang meliputi seluruh Sumatra, Kalimantan Barat, sebagian Kalimantan Tengah, Jawa Barat, Banten, Jakarta dan sebagian Jawa Tengah. Koopsau I bermarkas di Halim Perdanakusumah Jakarta. Panglima Komando Operasi Angkatan Udara I saat ini dijabat oleh Perwira tinggi berpangkat Marsekal Muda TNI. Koopsau I ini mempunyai tugas yaitu pembinaan kemampuan dan kesiapsiagaan operasional satuan-satuan TNI AU dalam jajarannya, dan melaksanakan operasi-operasi udara dalam rangka penegakan kedaulatan negara di udara, mendukung penegakan kedaulatan negara di darat dan di laut.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Koopsau sebagai markas komando operasi yang membawahi 19 lanud jajaran dan Mako Koopsau I , tentu mempunyai tujuan untuk mendukung Markas Besar TNI AU, yaitu menyelenggarakan Pembinaan kemampuan dan kesiapsiagaan operasional satuan-satuan TNI AU dalam jajarannya, dan melaksanakan operasi-operasi udara dalam rangka penegakan kedaulatan negara di udara, mendukung penegakan kedaulatan negara di darat dan di laut. Tentunya dibutuhkan personel yang mampu untuk mendukung tugas pokok tersebut.

Kinerja Personel dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Kinerja personel di Koopsau menurut pengamatan personel masih perlu ditingkatkan. Permasalahan dengan kinerja personel di Koopsau I diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: faktor kepemimpinan, masih terdapat penempatan pemimpin yang kurang sesuai dengan

bidang pekerjaan, dan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan lingkungan kerja satuan dan dalam bekerja masih belum kompeten dan tidak mampu memimpin anggotanya. Sedangkan kedisiplinan masih perlu perhatian dari pimpinan, dengan melihat masih adanya pelanggaran yang antara lain keterlambatan kerja dan ketidakhadiran. Sedangkan motivasi dari personel Koopsau I masih terdapat keluhan dari anggota mengenai beban pekerjaan dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian diatas penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul : “ Pengaruh gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Persone di Koopsau I ”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah, maka permasalahan yang dikupas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja personel ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja personel ?

II. KAJIAN TEORETIK

1. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa:

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedarmayanti mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

2. Kepemimpinan

Menurut Terry berkata gaya kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Howard Hoyt menyatakan gaya kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Menurut House mengatakan bahwa : *Leadership is the ability of individuals to influence, motivate, and make others able to contribute to the effectiveness and success of the organization.*

3. Disiplin

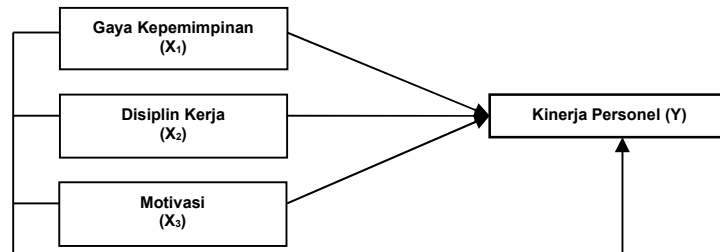
Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin *“discipline”* yang berarti *“latihan atau gaya kepemimpinan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”*. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan 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.

4. Motivasi

Pengertian motivasi menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut. Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*) atau daya penggerak. Armstrong menyatakan , “*Someone needs forms the basis for motivation . Necessity is the shortage felt by a person at a particular moment which stresses that cause desire . Employees try to cover kekurangannya with an activity that is better to do the job*”. Yang artinya seseorang perlu bentuk dasar motivasi . Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menekankan yang menjadi sebab dalam mencapai keinginan. Karyawan mencoba untuk menutupi kekurangannya dengan kegiatan yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah ingin mengungkap dan mengkaji informasi empirik tentang pengaruh langsung dan tidak langsung variabel: Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Personel (Y).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

X_4 = Kinerja Personel

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

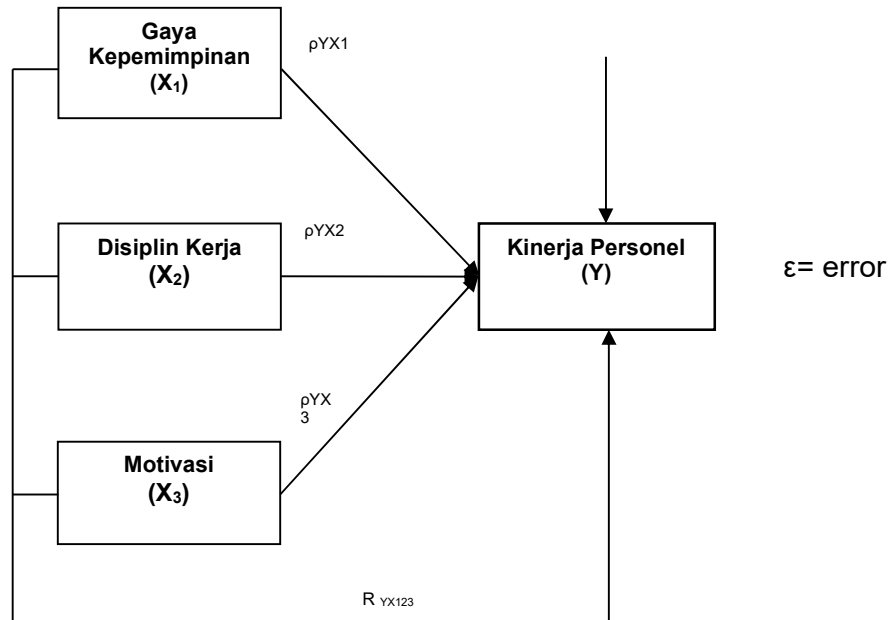
H₂: Diduga Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

H₃: Diduga Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

H₄: Gaya Kepemimpinan(X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal.



Gambar 5 : Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

X_4 = Kinerja Personel

ρ_{xy} = Koefisien Jalur

ϵ = Error

Populasi

Populasi adalah kumpulan semua anggota dari obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah kumpulan seseorang anggota dari obyek yang diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah personel Koopsau I dengan jumlah personel sebanyak 398 orang (data instansi, 2017)

Sampel

Dengan menggunakan rumus Slovin jumlah sampel sebanyak 80 orang Personel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan kuesioner dan tes. Pengukuran data yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala lima. Instrumen dikembangkan melalui indikator kajian teoretis variabel-variabel Kinerja Personel, Disiplin Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji validitas dan perhitungan reliabilitas. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid (*drop*). Instrumen yang tidak valid dibuang dan tidak digunakan dalam penelitian.

Instrumen Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, disusunlah konstruk penelitian berupa definisi konseptual dan definisi operasional, untuk setiap variabel penelitian dibuat kisi-kisi dan butir dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Untuk menjangkau data dan informasi dari responden disusun instrumen penelitian tentang Gaya kepemimpinan, Motivasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Personel.

Hipotesis Statistik

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan terdahulu, maka hipotesis statistik untuk penelitian ini ada lima pengujian, yaitu antara lain:

- a. Pengujian pengaruh X_1 terhadap Y
 $H_0: \rho_{31} \leq 0$
 $H_1: \rho_{31} > 0$
- b. Pengujian pengaruh X_2 terhadap Y
 $H_0: \rho_{32} \leq 0$
 $H_1: \rho_{32} > 0$
- c. Pengujian pengaruh X_1 terhadap X_4
 $H_0: \rho_{41} \leq 0$
 $H_1: \rho_{41,2,3} > 0$
- d. Pengujian pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data meliputi variabel Kinerja Personel (X_4), Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) Kompetensi (X_3). Sesuai dengan data yang didapat dari lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, diperoleh rentangan data, jangkauan data, jumlah kelas interval, panjang interval. Selanjutnya dari hasil analisis data diperoleh ukuran pemusatan data, mean, modus dan median, ukuran penyebaran data simpangan baku atau standar deviasi. Data dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 : Deskripsi Statistik Variabel

		Statistics			
		X1_Gaya_Kepe mimpinan	X2_Disiplin_Kerj a	X3_Motivasi	Y_Kinerja_Perso nel
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		107.8125	102.0375	112.7750	94.9875
Std. Error of Mean		1.36643	1.91748	1.76427	1.97111
Median		108.0000	101.0000	112.5000	91.5000
Mode		98.00	96.00 ^a	94.00	73.00 ^a
Std. Deviation		12.22168	17.15045	15.78011	17.63016
Variance		149.369	294.138	249.012	310.823

Skewness	.111	.175	-.056	.366
Std. Error of Skewness	.269	.269	.269	.269
Kurtosis	-.666	-.591	-1.071	-.497
Std. Error of Kurtosis	.532	.532	.532	.532
Range	53.00	69.00	56.00	73.00
Minimum	80.00	69.00	84.00	62.00
Maximum	133.00	138.00	140.00	135.00
Sum	8625.00	8163.00	9022.00	7599.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melaksanakan analisis data pada awalnya dilakukan beberapa uji statistik. Beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Linearitas dan Uji Homogenitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut :

- a) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Gaya kepemimpinan (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,351$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n = 80$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Gaya kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- b) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Disiplin Kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,646$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n = 80$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Motivasi (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- c) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Motivasi (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,212$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n = 80$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Kompetensi (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- d) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Kinerja Personel (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,460$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n = 80$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Kinerja Personel (Y) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Nilai KS hitung	Asymp. Sig. KS	Keterangan
1	0.351	0,05	Normal
2	0.646	0,05	Normal
3	0.212	0,05	Normal
4	0.460	0,05	Normal

Uji Linearitas

Uji Persyaratan selanjutnya variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoretik.

- Linearitas Kinerja (Y) atas Gaya kepemimpinan (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Gaya kepemimpinan (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh sig. levene test = 0,194 > 0,05 maka hubungan **linear**.
- Linearitas Kinerja (Y) atas Disiplin Kerja (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Disiplin Kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh dari hasil perhitungan diperoleh sig. levene test = 0,681 > 0,05 maka hubungan **linear**.
- Linearitas Kinerja (Y) atas Motivasi (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Motivasi (X_3), dari hasil perhitungan diperoleh dari hasil perhitungan diperoleh sig. levene test = 0,126 > 0,05 maka hubungan **linear**.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

No	Pengujian Homogenitas	Lavene Test hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Y X_1	0,914	0,05	Homogen
2	Y X_2	0,681	0,05	Homogen
3	Y X_3	0,126	0,05	Homogen

Uji Homogenitas

Uji Persyaratan terkahir adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar homogen. Oleh karena itu perlu diadakan uji homogenitas antar variabel yang dirumuskan dalam model teoretik.

- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1), hitung = 0,684 < F= 2,719, artinya data variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X_2), hitung = 0,760 < F= 2,719, artinya data variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Motivasi (X_3), hitung = 0,598 < F = 2,719, artinya data variabel Kinerja Personel (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	F Hitung	F tabel	Keterangan
Y – X1	0,684	2,719	Homogen
Y – X2	0,760	2,719	Homogen
Y – X3	0,598	2,719	Homogen

Pengujian Model

Setelah dilakukan analisis model struktural hubungan kausal, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien regresi linear berganda dan signifikansi untuk setiap regresi linear berganda yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{YX1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.084$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,991$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,376$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan koefisien korelasi sebesar $= 0,557$ atau $55,7\%$, maka H_0 ditolak, dengan demikian koefisien korelasi sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Gaya Kepemimpinan berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel.

2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Disiplin Kerja (X_2) berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,380$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,991$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,376$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan koefisien korelasi sebesar $= 0,715$ atau $71,5\%$ maka H_0 ditolak, dengan demikian koefisien korelasi sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Disiplin Kerja berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel.

3. Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y).

Untuk menguji bahwa Motivasi (X_3) berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{YX3} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX3} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,156$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $0,01$ diperoleh $t_{tabel} (0,05) = 1,991$ dan $t_{tabel} (0,01) = 2,376$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan koefisien korelasi sebesar $= 0,450$ atau $45,0\%$,

maka tolak H_0 dengan demikian koefisien regresi sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Motivasi berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel.

4. Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Motivasi (X_3) bersama-sama berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y) secara bersamaan.

Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berhubungan langsung secara positif dengan Kinerja Personel (Y), dan hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : R_{YX_1X_2X_3} = 0$$

$$H_1 : R_{YX_1X_2X_3} > 0$$

Untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai

$F_{hitung} = 32,703 > F_{tabel} = 2,719$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Dengan nilai $R = 0.751$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) berhubungan langsung secara positif dan simultan dengan Kinerja Personel (Y).

Perhitungan Korelasi antar Variabel

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik yang diutarakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada hasil penelitian ini akan disimpulkan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien regresi linear berganda 0.557. Artinya peningkatan kemampuan mengikuti Gaya Kepemimpinan menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dengan Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien regresi linear berganda 0.715. Artinya peningkatan kemampuan mengikuti Disiplin Kerja menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel .
3. Motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dengan (Y), dengan nilai koefisien regresi linear berganda 0.450. Artinya peningkatan kemampuan mengikuti Motivasi Personel menyebabkan peningkatan kualitas Kinerja Personel (Y).
4. Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh bersama-sama secara positif dengan Kinerja Personel (Y), dengan nilai koefisien determinasi atau $R = 0.715$. Artinya peningkatan Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi menyebabkan peningkatan Kinerja Personel .

V. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel sebesar 55,2%
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel sebesar 71,3%
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja personel sebesar 44,8%
4. Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 78,1 % terhadap Kinerja Personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta,2013, p-253
- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Refika Aditama. Bandung. 2005, p-67
- Bejo Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.2011,p-291
- D. Young, Hugh dan Roger A. Friedman, Fisika Universitas (Terjemahan) Jilid.1, Jakarta: Erlangga, 2002,p-58
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana. 2011 p-73
Daft. Organization Theory and Design. Sixth edition. Ohio. South Western College Publishing.2010,p-131
- G. R. Terry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana,2010 p-37
- Hasibuan, Malayu.“Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.2013,p-444
- Hoyt, Howard W. dari Kartini (Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.,2011,p-2,p-37
- Kartini Kartono. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.,2011,p-2
- Kotler, Philip dan **Armstrong**, Gary. Principles of. Marketing. New Jersey: Prentice Hall. Kotler, Philip, Kevin Lane Keller. (2012), p-319
- Malayu S.P Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gunung Agung. Jakarta, 2004,p-219
- Prawirosentono. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE. Saladin 2010 ,p 176
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada,2011,p-825
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3 rd ed). Bandung: Mandar Maju. 2009, p 58
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. p-75

Yukl, Gary. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks. 2009,p-4.