

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI DISIPLIN KERJA PADA LPK MONARCH CANDIDASA

I Putu Gede Adi Suparta
Universitas Warmadewa
adisuparta@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dengan subjek penelitian karyawan LPK Monarch Candidasa. Hipotesis yang diajukan terdiri dari ; (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa; (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa; (5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 31 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder baik data kuantitatif maupun kualitatif. Analisis data menggunakan *structural equation modeling (SEM)* dengan metode *partial least square (PLS)* yang mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

The aim of this study is to analyze and describe the effects of leadership and motivation toward employee's performance through mediation of job discipline as a variable. The subject of this study was LPK Monarch candidasa. The hypothesis were ; (1) leadership had a positive and significant effect toward the job discipline of employee at LPK Monarch Candidasa ; (2) motivation had a positive and significant effect toward the job discipline of employee at LPK Monarch Candidasa ; (3) leadership had a positive and significant effect toward the employee's performance at LPK Monarch Candidasa ; (4) motivation had a positive and significant effect toward the employee's performance at LPK Monarch Candidasa ; (5) discipline had a positive and significant effect toward the employee's performance at LPK Monarch Candidasa. This study used qualitative design with 31 people as the respondents. The data used in this study were primary and secondary data for both qualitative and quantitative data. The data were analyzed using Structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS) method. The results of this study were : (1) leadership had a positive and significant effect toward the job discipline of employee; (2) motivation had a positive and significant effect toward the job discipline of employee; (3) leadership had a positive and significant effect toward the employee's performance; (4) motivation had a positive and significant effect toward the employee's performance; (5) discipline had a positive and significant effect toward the employee's performance.

Keywords : leadership, motivation, job discipline, employee's performance

PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi bukan saja ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), di mana antara individu-individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja.

Menurut Hasibuan (2007) dikatakannya bahwa Manusia merupakan unsur penting, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti uang, materi mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat bermanfaat bagi organisasi, jika manusia yang ada dalam organisasi itu dimanfaatkan secara maksimal. Selanjutnya pendapat Ranupandoyo (2000) menyatakan bahwa Walaupun kita sekarang sudah berada di abad teknologi dimana pekerja sudah

dipermudah bahkan sudah ada yang diganti dengan mesin-mesin namun manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dalam menentukan organisasi. Manusia merupakan faktor penentu kearah tercapainya tujuan organisasi yang efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dalam kaitan dengan kinerja, para pemimpin/manajer suatu perusahaan akan berusaha memotivasi para karyawannya secara positif. Karyawan yang motivasinya terpenuhi, cenderung akan merasa puas dan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2009) bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Selain kepemimpinan dan motivasi kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di LPK Monarch Candidasa yang merupakan salah satu sekolah perhotelan dan kapal pesiar di Kabupaten Karangasem, yang dalam kegiatannya sehari-hari sering mengalami kendala berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja. Fenomena yang ada di LPK Monarch Candidasa adalah karena lokasi LPK monarch candidasa ada di daerah candidasa dimana kebanyakan karyawan dari daerah candidasa yang mana adat istiadat sangat kuat untuk kegiatan upacara agama. Hal ini menyebabkan ketidak disiplin beberapa orang karyawan datang ke kantor telat dan sering ijin akhirnya hasil akhir kinerja yang dicapai pun kurang maksimal. Sehingga pemimpin yang kurang komunikasi secara langsung dengan karyawan dapat mengurangi motivasi kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa. Karena Budaya daerah LPK Monarch Candidasa yang berbeda

dengan LPK Monarch yang lain sehingga untuk penggunaan absensi finger print sulit untuk dilaksanakan. Untuk penyelesaian pekerjaan kadang-kadang mereka lembur tanpa dibayar dan mengerjakan pekerjaannya di rumah. Walaupun demikian tetap juga kinerja karyawan kurang maksimal. Ketika sekolah mengadakan kegiatan promosi untuk merekrut siswa disini sering ada karyawan ijin sehingga target pencapaian siswa tidak tercapai.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks dan tuntutan global yang tidak dapat ditunda, maka perbaikan dan pengembangan sumberdaya manusia menjadi terampil merupakan kebutuhan suatu perusahaan. Ini berarti setiap perusahaan seharusnya dapat memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja*, yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode tertentu (Mulyasa, 2000). Hal ini sesuai dengan pendapat John Whitmore (1997) dalam Wikipedia (2012) yang menyatakan "kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, atau kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan".

Sedangkan Hasibuan (2010), menyatakan "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Demikian pula pandangan menurut Barry Cushway (2002) dalam Wikipedia (2012) menyatakan bahwa "kinerja adalah

menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Atas definisi-definisi tersebut Sutrisno (2010) menyimpulkan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Secara umum ada empat aspek kinerja, yang apabila individu berhasil memenuhinya sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, dikatakan bahwa individu tersebut mempunyai kinerja yang baik, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya (Miner, 1990 dalam Sutrisno, 2012).

Sebaliknya Mithcell (1978) dalam Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa aspek kinerja tersebut meliputi: “*quality of work, promptness, initiative, capability, communication*”. Bahkan kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena itu Gorda (2006) menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang, serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada

pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan). Kinerja seorang karyawan menjadi penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan, dan pada gilirannya kinerja fungsi perusahaan memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda dan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan para ahli. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2009).

Menurut George R. Terry (1960) dalam Sedarmayanti (2009): “*Leadership is activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives* (Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama)”. Sementara itu Pasolong (2008) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Adapun Keating (1993), mengatakan “kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama”. Dengan demikian secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainun, 1979 dalam Sutrisno, 2011).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* atau dengan bahasa latinnya yaitu *movere*, yang berarti bergerak atau menggerakkan (Luthans, 2006; Winardi, 2008). Bahkan Luthans (2006), menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”. Dalam pengertian ini, ada hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Sedangkan Winardi (2008) menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Saydam (2000) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku”. Namun Mathis dan Jackson (2009) mengatakan bahwa “motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”.

Umar (2008) menyatakan bahwa: “Motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan”. Demikian pula pendapat

Hamzah (2009) yang mengatakan motivasi adalah “dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi keinginannya”.

Sedangkan Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Martoyo (2007) yang menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, pemberian kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Selanjutnya Robbins dan Timothy (2008) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Demikian pula definisi yang disampaikan oleh Greenberg dan Baron (2003) dalam Sunyoto dan Burhanudin (2011) dinyatakan “sebagai serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan”.

Lebih lanjut Gorda (2006) menyatakan bahwa “motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pemimpin perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian Gorda menyebutkan bahwa motivasi dibuat oleh pemimpin organisasi sedangkan beberapa ahli lain seperti Winardi dan Saydam menyatakan bahwa motivasi bersumber dari dalam diri sendiri namun bisa dikembangkan sendiri ataupun dipengaruhi kekuatan dari luar.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang berasal dari dalam diri

seseorang ataupun atas pengaruh orang lain untuk berusaha mencapai tujuan organisasi sepanjang menurutnya tujuan tersebut realistis dan dapat dicapai.

Disiplin

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Siagian, (2009), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara koperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hipotesis

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Njoroge and Nyabuto (2014), Jaya dan Adnyani (2015), Korompot (2011), Gurning (2013) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012), Baskoro (2012), Kharisma (2012), Tietjen and Myers (2008) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012), Baskoro (2012), Kharisma (2012), Tietjen and Myers (2008) dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012), Baskoro (2012), Kharisma (2012), Tietjen and Myers (2008) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012), Baskoro (2012), Kharisma (2012), Tietjen and Myers (2008) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin pada LPK Monarch Candidasa. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Desain kausalitas menurut Hasan (2002) adalah analisis yang berguna untuk mengalisis hubungan – hubungan antara suatu variabel dengan

variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel *eksogenous (independen variabel)* adalah kepemimpinan dan motivasi, sedangkan variabel endogenousnya (*dependent variable*) adalah disiplin dan kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dinotasikan dengan X_1 , motivasi dinotasikan dengan X_2 , sedangkan disiplin Z dan kinerja karyawan dinotasikan dengan Y.

Penilaian dari instrumen ini adalah dengan memberi bobot seperti : 1 : Sangat Tidak Setuju, 2 = tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek/ obyek itu. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2010), bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada, misalkan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu dan kesimpulan yang diambil betul-betul *representative* (mewakili) populasi. Dalam penelitian ini, sampling yang diambil dari karyawan LPK Monarch Candidasa adalah berjumlah 31 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seiring dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja yang berkualitas baik di perhotelan maupun kapal pesiar setiap tahunnya, kami yang di motori oleh para generasi muda yang sudah berpengalaman bekerja di kapal pesiar terbesar di dunia dan bekerja sama dengan tenaga asing yang profesional dengan

keahlian yang berbeda menyatukan visi dan misi mendirikan LPK Monarch Bali.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas menyatakan bahwa item pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai korelasi positif dengan total skor atau konstruk serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, syarat minimum dianggap untuk memenuhi syarat adalah $r = 0,3$ dan hubungan yang signifikan. Jadi kalau korelasi antar butir dengan total skor kurang dari 0,3 di nyatakan tidak valid. Hasil analisis menunjukkan bahwa, seluruh hubungan (korelasi) antara masing-masing item/indikator dengan total skor konstruk adalah valid karena nilai korelasinya $> 0,30$ dan signifikan pada level 0,05

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen pengukuran dari suatu konsep atau variabel. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat nilai *Crombach's alpha*. *Crombach's alpha* mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk. dengan nilai *Crombach's alpha* diatas 0,6.

Deskripsi Variabel Penelitian

Salah satu teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner angket yang didistribusikan kepada seluruh karyawan LPK Monarch Candidasa. Kuisioner angket ini terdiri dari berbagai pernyataan yang dibuat berdasarkan 20 indikator yang terdiri dari 6 (enam) indikator dari variabel kepemimpinan, 4 (empat) indikator dari variabel motivasi, 4 (empat) indikator disiplin dan 6 (enam) variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas kuesioner tersebut.

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Data menunjukkan respon responden terhadap kepemimpinan rata-rata skor konstruk kepemimpinan adalah sebesar 2,96 atau termasuk kriteria cukup. Ini

ditunjukkan oleh indikator yang memiliki skor paling besar yaitu indikator kesempatan mengembangkan karir kepada bawahan sebesar 48,39

Deskripsi Variabel Motivasi

Data menunjukkan respon responden terhadap motivasi rata-rata skor konstruk motivasi adalah sebesar 2,96 atau termasuk kriteria cukup. Ini ditunjukkan oleh indikator yang memiliki skor paling besar yaitu indikator kepercayaan menyelesaikan tugas sebesar 61,29

Deskripsi Variabel Disiplin

Data menunjukkan respon responden terhadap disiplin rata-rata skor konstruk disiplin adalah sebesar 2,89 atau kriteria cukup. Ini ditunjukkan oleh indikator yang memiliki skor paling besar yaitu datang pulang tepat waktu.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Data menunjukkan respon responden terhadap kinerja karyawan rata-rata skor konstruk karyawan adalah sebesar 3,26 atau termasuk kriteria cukup. Ini ditunjukkan oleh indikator yang memiliki skor paling besar yaitu ketelitian dalam menyelesaikan tugas sebesar 54,84.

Proses Analisis PLS

Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Sehubungan dengan indikator – indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah a) *convergent validity*, b) *discriminant validity*, dan c) *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

a. *Convergent validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu

indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghazali, 2012:78), serta signifikan pada tingkat *alpha* 0.05 atau *t-statistik* 1,96. Hasil penelitian menunjukkan seluruh indikator yang merefleksikan masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0,60 dan signifikan pada level 0,05 maka seluruh indikator adalah valid.

b. *Discriminant Validity* merupakan Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. Diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE (\sqrt{AVE} atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Lathan dan Ghazali, 2012:78-79), dan AVE lebih besar dari 0,50. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk > 0,50, namun rata-rata seluruh nilai Akar AVE antara 0,802 s.d 0,872 lebih kecil dari korelasi antar konstruk yaitu antara 0,811 s.d 0,882, sehingga dari kriteria nilai AVE memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*, namun tidak valid dari segi perbandingan antara akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

c. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)

Evaluasi model struktural (*Structural Model/Inner Model*) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya. Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya : a) *R-Square* (R^2), b) *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), dan c) *Goodness of Fit* (*GoF*).

a. Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square* (R^2)

Hasil analisis data menunjukkan menunjukkan bahwa nilai R^2 disiplin sebesar 0.791; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria model kuat, maknanya adalah variasi kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan disiplin sebesar 79,1 persen, sisanya 20,9 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0.786 atau termasuk model kuat, artinya variasi kepemimpinan, motivasi dan disiplin mampu menjelaskan variasi kinerja yaitu sebesar 78,6 persen sisanya 21,4 persen dijelaskan oleh variasi konstruk lain diluar model.

b. Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2)

Q-Square Predictive Relevance (Q^2) adalah merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) berkisar antara 0 (nol) samai dengan 1(satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh

dari 0 (nol) dan semakin mendekat ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Lathan dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah). Rumus *Q-Square* adalah : $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Lathan dan Ghozali (2012:85) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Besarnya nilai *Q-Square* adalah $1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) = 1 - (1 - 0.791)(1 - 0.786) = 1 - 0.25 = 0,955$, berdasarkan hasil ini maka model global hasil estimasi adalah termasuk dalam kriteria kuat, artinya 95,5 persen variasi konstruk endogen dapat diprediksi oleh variasi konstruk eksogen.

c. Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit* (*GoF*)

Goodness of Fit (*GoF*) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global), karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit* (*GoF*) memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu). Nilai *Goodness of Fit* (*GoF*) yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat 1 (satu), maka model semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit* (*GoF*) menurut Lathan dan Ghozali (2012:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10(*GoF small*). (Tenenhaus *et al.*, 2004: 175). Perhitungan dengan *GoF* menunjukkan nilai sebesar $\sqrt{AR^2 * A.Com} = \sqrt{0,788*0,696} = 0,741$ Artinya model global adalah prediktif dalam kriteria model bagus (*large*).

Path Analisis dan Pengujian Hipotesis, yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai $sig < 0,10$ (atau nilai t statis-

tic > 1,64 bila ujinya dengan level of signifikansi 0,10) dapat dirangkum dalam Tabel 1

Tabel 1
Path Analysis dan Pengujian Statistik

konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Significance
DISIPLIN -> KINERJA	0,577	0,583	0,112	0,112	5,140	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> DISIPLIN	0,216	0,218	0,092	0,092	2,349	Signifikan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA	0,288	0,278	0,119	0,119	2,409	Signifikan
MOTIVASI -> DISIPLIN	0,697	0,696	0,092	0,092	7,591	Signifikan
MOTIVASI -> KINERJA	0,064	0,064	0,070	0,070	0,923	Tidak Signifikan

Tabel 1 menunjukkan bahwa:

1. Disiplin berpengaruh positif sebesar 0,577 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan karena nilai t hitung sebesar 5,140 > 1,96.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0.216 terhadap disiplin, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,349 > 1,96.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0.288 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,409 > 1,96.
4. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,697 terhadap disiplin dan hubungan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7,591 > 1,96.
5. Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,064 terhadap kinerja namun tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar 0,923 < 1,96.

Penentuan peran mediasi sebuah variabel adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan berikut yang mengacu metode pemeriksaan sebagaimana dipaparkan diatas :

1. Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*).
2. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien

dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

3. Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka kepuasan kerja dikatakan bukan sebagai variabel mediasi.
4. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2011; Hair *et al.*, 2010).

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Analisis

Penelitian ini menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada LPK Monarch Candidasa. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada sub bab hasil analisis, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil perhitungan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja semakin tinggi. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Adnyani (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Korompot (2011) menemukan bahwa Terdapat hubungan antara variable gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparat Kelurahan Motobo Besar, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t , dimana nilai t hitung = 2.76 lebih besar dari nilai t tabel 2.07, dan lebih diperjelas lagi dengan nilai r hitung 0.51 yang lebih besar dari nilai r tabel 0.297 yang berarti nilai tersebut signifikansi.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi karyawan disiplin kerja semakin tinggi. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Monarch Candidasa dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanan. Penelitian dari Aries (2012) menemukan bahwa motivasi

memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Penelitian dari Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Penelitian dari Anggorowati dan Suhartini (2012) menunjukkan bahwa motivasi berkuasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat Bagian Anak dan Bedah pada Rumah Sakit Jogja. Penelitian dari Diantari dan Yuniari (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Bank BTN kantor Cabang Denpasar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryawati (2007) yang melakukan penelitian "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Keluarga Berencana dan Sejahtera Kabupaten Badung)" mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Keluarga Berencana dan Sejahtera Kabupaten Badung. Menurut Mahayani (2010) yang melakukan penelitian dengan judul "Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar" mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 4 (H4), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa tidak dapat diterima. Hubungan yang tidak signifikan dapat disebabkan indikator motivasi tentang keselamatan dan keamanan kerja. Yang mana LPK Monarch Candidasa adalah lembaga pendidikan yang mana budaya kerja lembaga pendidikan dengan perusahaan-perusahaan lain sangat berbeda. Lembaga pendidikan sangat minim terjadinya kecelakaan dalam bekerja sehingga responden memandang motivasi dalam bentuk keselamatan dan keamanan kerja tidak dianggap penting. Selain itu jika dilihat dari karakteristik responden kebanyakan responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma ke atas, serta masa kerja dan usia yang relatif muda. Karyawan yang memiliki masa kerja dan usia yang relatif muda dalam memacu semangat dan gairah kerja, mereka lebih memetingkan motivasi dalam bentuk finansial. Sehingga motivasi dalam bentuk non finansial dianggap tidak terlalu penting dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafri (2005) yang melakukan penelitian "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VIII Denpasar" juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wlayah VIII Denpasar.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 5 (H5), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Dzulkifli (2013) menemukan bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. Putra (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Peran Mediasi Disiplin Kerja Atas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis peran mediasi melalui metode pemeriksaan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa penelitian pada LPK Monarch Candidasa berdasarkan kriteria Hair disiplin kerja merupakan variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) . Karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (disiplin kerja) menunjukkan nilai skor 0,313 yang mana lebih kecil dari keadaan langsung kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai skor 0,813 sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel mediasi sebagian. Kepemimpinan yang dijalankan oleh LPK Monarch Candidasa

yang membuat karyawan memiliki disiplin yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Peran Mediasi Disiplin Kerja Atas Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis peran mediasi melalui metode pemeriksaan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa penelitian pada LPK Monarch Candidasa berdasarkan kriteria Hair disiplin kerja merupakan variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) . Karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai dari variabel mediasi (disiplin kerja) menunjukkan nilai skor 0,246 yang mana lebih kecil dari keadaan langsung kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai skor 0,828 sehingga variabel disiplin kerja merupakan variabel mediasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan LPK Monarch Candidasa yang membuat karyawan memiliki disiplin yang tinggi akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara konstruk eksogen yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja adalah disiplin yang memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan LPK Monarch Candidasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja semakin tinggi.
2. Motivasi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi maka disiplin kerja semakin tinggi.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi yang diberikan akan tetap meningkatkan kinerja karyawan namun tidak terlalu dianggap penting.
5. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada reviewer dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan artikel ini baik dalam bentuk kritik ataupun masukan yang membangun untuk perbaikan artikel ini agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga dan Sugiastuti, 1996, *Psikologi Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, dkk. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bahri, S. 2005, Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Unit Pembinaan Induk Tanaman Pangan dan Hortikultura Propinsi Kalimantan Barat.
- Brahmasari dan Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada

- PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.10, No. 2, 2008 September.
- Davis, K. dan Newstrom J.W. 1985, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Penerbit : Astabrata Bali Denpasar Bekerjasama dengan STIE Satya Dharma, Singaraja.
- Hair, Joseph F., Jr., Anderson Ralph E., Tathan Ronald L., and Black William C. (1998) *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Prentice-Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Hamzah B. Uno, H. 2009, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Edisi 1, Cetakan kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.H. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H.M. 2007, *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan 14, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Joreskog, Karl G., dan Sorbom, Dag. 1996, *LISREL 8 User's Reference Guide*, 2nd Edition, Scientific Software International, Inc., Chicago.
- Keating, C.J. 1993, *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*, Cetakan Ketujuh, Kanisius. Yogyakarta.
- Luthans. F. 2006, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2009, *Human Resource Management*, Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Muhaimin (2004) Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. Di Bandung, *Jurnal PSYCHE*, Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, Vol. 1 No.1, 2004 Desember.
- Mulyasa, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Pasolong, H., 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 6, 2005, Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Badung.
- _____, Nomor 9, 2011, Tentang Penamaan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Kabupaten Badung.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Rinaldy, 2005, Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi (Studi pada Karyawan Beberapa Perusahaan Manufaktur di Medan), *Jurnal Sistem Teknik Industri*, Volume 6, No. 2, Hal. 95 – 99.
- Rivai, V., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V., Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Ella Jauvani Sagala, dan Silviana Murni, 2011, *Performance Appraisal*, Sistem

- yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., 2006, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Prehallindo, Jakarta.
- _____, 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Edisi 12, Buku I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ruvendi, R., 2005, Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01 No. 1 Tahun 2005.
- Saydam, G., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid 1, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketiga, Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sharma, Subhash, 1996, *Applied Multivariate Techniques*, 5th Edition, John Wiley & Sons, Inc., Toronto.
- Siagian, S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 17, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Solimun, 2006, *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM Aplikasi Software Smart PLS dan Amos*, Undip, Semarang.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. S.K. 2003, *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*, Buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sunyoto, D. dan Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010, *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwariana, M. 2006, Analisis Hubungan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Denpasar, *Tesis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Thoha, M., 2010, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Satu, Cetakan 14, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Umar, H., 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi 1, Cetakan 2, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Usman, H., 2009, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi3, Cetakan 1, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibisono, D., 2003, *Riset Bisnis*, Panduan bagi Praktisi dan Akademisi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, J., 2008, *Motivasi dan Pemanfaatan dalam Manajemen*, Edisi 1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Penerbit Salemba Empat, 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.

Yukl, G., 2009, *Kepemimpinan dalam Or-
ganisasi*, Edisi Kelima, Cetakan Keti-
ga, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.