

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM PERHUTANI DIVISI
REGIONAL JAWA TIMUR

by Dendi Arista Pratama

Submission date: 03-Aug-2021 09:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 1627170245

File name: Dendi_Arista_Pratama_1211700179_Jurnal.docx (68.58K)

Word count: 5630

Character count: 37125

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR**

Dendi Arista Pratama¹, Tri Andjarwati²

dendhearista74@gmail.com

⁵
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the influence of transformational leadership style, work discipline and work motivation on employee performance at Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. The type of research used is quantitative. The population in this study was 158 people with the number of samples studied were 62 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. The data obtained is analyzed using SPSS. The results were obtained that transformational leadership style has significant effect on employee performance, work discipline has significant effect on employee performance, and work motivation has significant effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 158 orang dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 62 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Secara konseptual, Perilaku organisasi sebagai bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi. Perilaku organisasi merupakan sikap atau tingkah laku manusia baik individu maupun kelompok dengan tujuan yang sama untuk bertindak dalam organisasi (Imam Soetopo, Amiarwati Kusmaningtyas dan Tri Andjarwati, 2018). Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya kinerja individu atau karyawan yang baik, karena kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang terlibat operasi dalam perusahaan. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Kinerja Karyawan tidak lepas dari peran Kepemimpinan. Kepemimpinan berperan penting dalam memahami perilaku kelompok dan memberikan pengarahan menuju tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, tidak hanya sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya serta berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai (Ujang Wawan s, 2015). Selain dari faktor kepemimpinan, Untuk

menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif harus ada disiplin kerja yang tinggi dari setiap individu didalamnya. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu serta energi. Selain faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi memberikan dorongan bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur merupakan salah satu unit kerja dari Perum Perhutani yang mengelola hutan di Provinsi Jawa Timur.

Tabel Data Absensi Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Tepat Waktu		Tanpa Keterangan	
		Chek In/ Masuk	Chek Out/ Pulang	Chek In/ Masuk	Chek Out/ Pulang
Januari	158	75	90	83	68
Februari	158	92	92	66	66
Maret	158	112	113	46	45

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih kurang atau

rendah, masih banyak pegawai yang tingkat presensinya rendah. Kehadiran pegawai berpengaruh kepada kinerja, dimana kehadiran mempengaruhi hasil dari kinerja masing-masing karyawan. Pemilihan Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dalam penelitian ini dikarenakan pentingnya kepemimpinan dan pengelolaan disiplin dan motivasi pada setiap individu sebagai pelaku organisasi didalamnya. diharapkan pada akhirnya melalui gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi yang ada didalamnya mampu memberikan analisis guna meningkatkan kinerja karyawannya. Melalui peningkatan kinerja karyawan tersebut, akhirnya dapat lebih meningkatkan sasaran dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur** ”

TUJUAN PENULISAN

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?

3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur ?

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Manfaat penelitian Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis Mengembangkan ilmu pengetahuan terutama perilaku organisasi dengan menguji variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis Memperoleh gambaran secara nyata tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Menurut Candra Wijaya (2017:1) perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008:11). Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi dan mengarahkan perilaku manusia dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Dessler (1992:513) kinerja ialah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan tugas dengan menggunakan keahlian tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90). Menurut Modiani (2012:47) gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2016:89) menyatakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Berdasarkan uraian diatas disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Motivasi Kerja

Kadarisman (2013:275) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Menurut Hasan (2002:197) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri seseorang yang membuatnya melakukan suatu tindakan untuk tercapai tujuan yangtelah ditetapkannya. Dari sebuah dorongan tersebut maka akan menimbulkan sebuah gagasan dalam melakukan tindakan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif pada perusahaan.

⁹ HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

H2 : ¹ Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan ¹⁰ signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Kinerja Karyawan

² Menurut Miftah Thoha (2010:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trianingih (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin baik cara memimpin seorang pimpinan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan

⁷ Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpetik karena semakin baik disiplin karyawan,

7 makin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin peralatan, dan peralatan kerja yang disebabkan ketidak hati-hatian senda gurau atau pencurian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pramana dan Sudharma (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ali Wairooy (2017) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robins (2010: 64) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Angga (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jublina Oktora, Mohamad Rizan, Sihol Situngkir (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

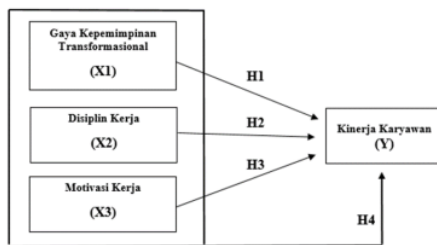
Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi pada dasarnya menekankan untuk meningkatkan tujuan individu atau karyawan sehingga pada akhirnya karyawan akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja mereka. Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2009:193). Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012 : 312). Dalam penelitian Amir Tamrin (2021) Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Jublina Oktora, Mohamad Rizan, Sihol Situngkir (2018) motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan Yudha Oktori Setyadi. 2020. bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disampaikan sebelumnya, maka dibuatlah model konsep. Model konsep ini dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Model konsep juga erupakan landasan dalam pembuatan hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian ini. Kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar Kerangka Konseptual

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Jenis data ini terbentuk kuantitatif, yang menggunakan data kuisioner untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Jl. Genteng Kali No.49, Genteng, Surabaya, Kota SBY, Jawa Timur 60275. Waktu penelitian ini selama bulan Maret sd. April 2021 pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti melalui survey dengan instrumen kuesioner.

5 Populasi dan Sample

Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur dengan jumlah karyawan 158 orang. Jumlah sampel yang diteliti menggunakan rumus slovin menjadi adalah 62 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS 25. Sebagai alat untuk menghitung, menganalisis dan menguji data tersebut yaitu:

Uji instrumen meliputi: 1) uji validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator dalam suatu kuesioner; 2) uji reliabilitas yang merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Uji asumsi klasik meliputi: 1) uji normalitas yang digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan; 2) uji

multikolonieritas yang bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen; 3) uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96)

Analisis Regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Perhitungan regresi linier berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Tingkat Likuiditas)

a = Konstanta

b₁ s/db₂ = Parameter Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

Transformasional

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi

e = Unsur Ganggu (error)

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur maka digunakan metode analisis linier untuk mengetahui hubungan variabel independent dengan variabel dependen.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	-8.592	2.151		-3.994	.000
Gaya kepemimpinan Transformasional	.356	.113	.404	3.138	.003
Disiplin Kerja	.605	.174	.436	3.467	.001
Motivasi Kerja	.146	.051	.161	2.858	.006

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar - 8.592 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah -8,592 jika factor yang lain adalah nol.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (β₁) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (β₁) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,358 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β₂) sebesar 0,605 menunjukkan bahwa jika variabel

Disiplin Kerja (β_2) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,605 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Disiplin Kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

4. Nilai koefisien Motivasi (β_3) sebesar 0,146 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (β_3) mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,146 dengan asumsi variabel lain konstan, atau Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi bebas (X) atau variabel terikat (Y).

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.484	1.802	2.128
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS

Berdasarkan tabel tersebut Nilai koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,509 yang berarti bahwa sebesar 50,9%

Kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi (X3) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang teliti.

Dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) adalah metode untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel-variabel terikat (Y) secara parsial. Derajat signifikan yang digunakan 0,05, khusus untuk variabel disiplin kerja karena bisa menghasilkan pengaruh atau hubungan yang positif dan negative maka menggunakan uji dua ekor atau two tailed yang mempunyai batas derajat signifikansi 0,05 dibagi 2 yaitu 0,025.

$N = 62$, $df = n - k$, $62 - 2 = 60$, maka nilai t tabel 2.00030.

Tabel Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.592	2.151		-3.994	.000
	Gaya kepemimpinan Transformasional	.356	.113	.404	3.138	.003
	Disiplin Kerja	.605	.174	.436	3.467	.001
	Motivasi Kerja	.146	.051	.161	2.858	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS

Berdasarkan tabel tersebut diketahui :

1. Uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 , variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh t hitung 3.138 yang lebih besar dari t tabel 2.00030 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ maka H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

2. Uji t variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis H3 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh t

hitung 3.467 yang lebih besar dari t tabel 2.00030 dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ maka H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

3. Uji t variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 variabel motivasi kerja (X1) diperoleh t hitung 2.858 yang lebih besar dari t tabel 2.00030 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ maka H0 ditolak H1 diterima, yang artinya variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur

Dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kuisioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) adalah metode yang bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang digun akan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Ketentuan F tabel :

$$Df = N - K - 1$$

$$= 62 - 3 - 1$$

$$= 58$$

Sehingga f tabel = 2,76

Keterangan :

N = jumlah responden

K = jumlah variabel

Kriteria pengujiannya adalah sebagai

berikut :

1. Jika tingkat signifikansi $F > 0.05$ atau f hitung $< f$ tabel, maka H_0 diterima
2. Jika tingkat signifikansi $F < 0.05$ atau f hitung $> f$ tabel, maka H_0 ditolak

Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.313	3	65.104	20.040	.000 ^b
	Residual	188.429	58	3.249		
	Total	383.742	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah Melalui SPSS

Berdasarkan tabel tersebut Uji F variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.18, diperoleh f hitung $> f$ tabel yaitu $20.040 > 2,76$, maka H_0 ditolak dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_1 diterima pada signifikansi 5%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) memiliki

pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa kuisisioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0,003 < 005$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada divisi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

Dengan demikian hipotesis pertama berbunyi "Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur" dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir Tamrin (2021) dimana gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.001 < 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Dengan demikian hipotesis kedua berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur” dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat

Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.006 < 0.05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Dengan demikian hipotesis ketiga berbunyi “ Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur” dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam penelitian yang dilakukan Galan Kusuma dan Edy Rahardja (2018). Dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan memerlukan motivasi

kerja agar kinerjanya meningkat, karena kinerja merupakan nilai kuantitas dan kualitas hasil dari sebuah organisasi dalam menghasilkan sesuatu produk atau jasa yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan adanya motivasi akan dapat mendongkrak kinerja organisasi, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F sig sebesar $0.000 < 0.05$. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Dengan demikian

hipotesis keempat berbunyi “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur” dinyatakan diterima. Hasil pengujian (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja yang diberikan memiliki pengaruh sebesar 50,9% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner serta telah dianalisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap variabel kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji F (Simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

SARAN

1. Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat menjadi penunjang dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan dan pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan motivasi kerja agar semakin tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian dapat mengembangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, Ujang Wawan Sam, 2016. "Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjsks bmt tamzis bandung." Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship 9.2 (2016): 136-157.

- Afin, Murtiy. 2012. **Menciptakan SDM Berkuwalitas**. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Andjarwati, T. (2015). **Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland**. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 2(01).
- Andjarwati, T. (2015). **Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi**, 1(1).
- Anjarwati, T. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Kinerja Koperasi di Kota Surabaya**. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, 8(1), 78-84.
- Bangun, Wilson, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga.
- Nimran, Umar. 2009. **Perilaku Organisasi**. Sidoarjo: Laras.
- Bangun, Wilson. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta : Erlangga.
- Bryan J. Tompi. 2014, **Pengaruh Gaya Kpemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)**, Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No. 4, 1-20.
- Danim, Sudarwan. 2012. **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat.
- ¹ Dessler, Gary, 1992, **Manajemen SDM, Edisi Bahasa Indonesia**, Jakarta : Prenhallindo
- Donni Junni Priansa. 2014. **Perencanaan & Pengembangan SDM**. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. **“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”**. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2014. **“Aplikasi Analis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21”**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr, 2010. **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)**. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Greenberg, Jerald, and Robert A. Baron, 2000. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Prentice Hall

- Handoko, T. Hanny.* 2006. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, M. Iqbal,* 2002. **Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.** Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2016. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”.** Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.* 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”.** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.* 2013. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”.** Cetakan Ketujuh Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriani, Ety dan Waluyo, Hari,* 2012. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.** Jurnal STIE-AUB, Surakarta.
- Kadarisman. M,* 2013. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Penerbit:PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kaswan,*2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”.** Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kotze, S. R,*2006. **Performance.** Harlow: Education Limited.
- Lensuflie, Tikno.* 2010. **Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa.** Erlangga.
- Logor, F.B, Tumade, P, Wenas, R.S.* 2015 **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado”.** Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept, 2015. Hal. 1151-1161.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,* 2007. **Evaluasi Kinerja SDM.** Bandung : PT. Refika Aditama
- Marihot T.E. Hariandja,* 2010. **Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi ,** Bandung : Unpar Press
- Modiani, Tria,* 2012. **Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang.** Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1
- Mohammad Faisal Amir,* 2015. **“Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan”,** Mitra Wacana Media.
- Moheriono.* 2012. **“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.** Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D.* 2015. **Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.** Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Noor, Juliansyah.* 2013. **“Penelitian Ilmu Manajemen – Tinjauan Filosofis**

- dan Praktis⁹**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Pamela, A.O., & Oloko.* 2015. **Egect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank In Migori Country.** Journal Of Human Resource Studies 5 (2).
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina,*2019. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen 3.1 (2019): 21-30.
- Prawirosentono, Suryadi.* 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan.** Yogyakarta : BPFPE.
- Riniwati, Harsuko,* 2011, **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM.** UB Press: Malang
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani.* 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.** Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal,* 2004. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.* 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik.** Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge,* 2008. **Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas,** Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A.* 2015. **Organization Behaviour,** Edisi Kelima belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary.* 2010. **Manajemen** Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen,* 2006. **Perilaku Organisasi. PT Indeks,** Kelompok Gramedia : Jakarta
- Robbins. P. Stephen, dan Coulter, Mary* 2012. **Manajemen.** Eleventh Edition. Jakarta : Erlangga.
- Rorimpanday, Lidya.* 2013. **Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado.** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4 : 2233-2244.
- Rozalia, Nur Avni,* 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).**" Jurnal Administrasi Bisnis 26.2 (2015).
- Santoso, Singgih.* 2016. **Panduan Lengkap SPSS Versi 23.** Jakarta : Elekmedia Computindo.
- Setiawan, A. P., & Andjarwati, T.* (2017). **Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I.** Jurnal Ekonomi Manajemen, 2(1), 275-284.

- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). **Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja**. Zifatama Jawa.
- Setyadi, Yudha Oktori. 2020. **ii Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Cabang Pekalongan Kanwil Jateng**. Diss. Universitas Pancasila Tegal.
- ⁵ Sinambela, Lijan Poltak, 2012. **Kinerja Pegawai**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- ⁶ Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja**. Jakarta : Kencana.
- Soetopo, Imam, Amiartuti Kusmaningtyas, and Tri Andjarwati, 2018. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang**. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen 5.02 .
- Sofyandi dan Gamiwa, 2007. **Perilaku Organisasional**. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah, 2008. **Perilaku Organisasional**. ANDI: Yogyakarta
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. **Perilaku organisasi**. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, 2012. **Memahami penelitian Kuantitatif**. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono, 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2013. **Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2016. **Metode Penelitian Akuntansi**. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Supardi dan Anwar, S, 2004. **Dasar-dasar Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: UII Press.
- Surbakti, dkk. 2013. **Analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Diponegoro Journal Of Management. Semarang.
- ⁶ Sutrisno, Edy, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-3 Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke Lima. Yogyakarta : Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suyadi Prawirosentono, 1999. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.

Thoha, Miftah, 2014. **Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia**. Jakarta: Prenadamedia Group.

*Turangan, Reynold B. Sifrid, S. P. & Maria, V. J. T.*2016. **Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline at Waroeng Charity Manado**. Jurnal Emba,4(1). 1068-1076.

Veithzal Rivai. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Rajawali Press.

Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Candra. 2017. **Perilaku Organisasi**, Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

Yukl & Gary, 2009. **Kepemimpinan dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Indeks

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI DIVISI REGIONAL JAWA TIMUR

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	4%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
3	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	conference.binadarma.ac.id Internet Source	2%
6	repository.uma.ac.id Internet Source	1%
7	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
8	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor	1%

Notaris Panam", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019

Publication

9

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

1 %

10

repository.unair.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 50 words

Exclude bibliography On