

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES SOLO

Monalisa Ayu Riskawati <sup>1)</sup>

Djumali <sup>2)</sup>

Istiqomah <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> monalisaayu158@ gmail.com

## ABSTRACT

*This research in order to know how the of motivation, discipline and leadership against the work performance of employees of PT Telkom is a good Solo partially Access and simultaneously. Research methodology using quantitative research, with a population of 300 employees and 100 respondents totaled sample using questionnaire motivation, discipline and leadership against the work performance of employees of PT Telkom Akses Solo either partially and simultaneously. Technique of data analysis results showed that both are simultaneously addressed the value of F 17,627 test or a t test value of partial variables of motivation (4,643) proves there is significant motivation and a positive influence on performance of employees, variable working discipline (4,885) gives a positive and significant influence on performance of employees, and leadership variables (2,675) positive and significant influence on performance of employees. While the results of multiple linear regression shows the result of  $Y = 47,278 + 0,372 x_1 + 0,286 x_2 + x 0,572 x_3$ .*

**Keywords:** Motivation, work discipline, leadership, employee performance.

## PENDAHULUAN

Era Globalisasi secara eksponensial tuntutan negara sedang berkembang menghadapi berbagai peristiwa dengan konsekuensi pembaharuan akan mempengaruhi kehidupan manusia. Perkembangan ilmiah dan teknologi sedang berkembang merupakan sumber daya manusia aspek penting menunjang kelangsungan perusahaan yang pengelolaan perlu diarahkan pada potensi bagi kepentingan perusahaan. Hal ini sebagai upaya memperbaiki potensi sumber daya agar mampu memberikan berkontribusi positif bagi perusahaan meningkatkan *performance* setiap karyawannya sebagai tuntutan perusahaan. Pada dasarnya, setiap perusahaan ingin menjadi nomor satu di bidangnya dan menjadi perusahaan yang terus berkembang. Banyaknya perusahaan yang bersaing membuat kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas terus meningkat, sehingga dibutuhkan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing dan memiliki keunggulan kompetitif.

Peran sumber daya manusia bagi perusahaan penting dalam perubahan sistem penilaian kinerja atas perilaku atasan dan bawahan tidak sama dengan tingkatannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai kewajiban perusahaan dapat menimbulkan manajemen kinerja yang berdampak pada mental terhadap manajer yang mampu bertanggung jawab, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan (Sedarmayanti, 2009).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi adalah mendorong kesediaan seseorang melakukan pekerjaan sesuai tingkat kemampuan atau keterampilan dengan pemahaman yang jelas serta mengefisienkan waktu. Motivasi merupakan sikap perilaku terhadap pekerjaan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja tersendiri bagi kinerja karyawan (Robbins, 2006: 417).

Motivasi adalah keinginan untuk tugas dan tanggung jawab dengan baik di lingkungan pekerjaan dengan pengaruh kondisi kerja

dalam perusahaan yang dibebankan setiap karyawan dengan tujuan tidak terlepas dari disiplin karyawan dan pimpinan dalam aktivitas kerja (MT Bintoro: 2017).

(Siagian, 2008: 291) menyatakan disiplin kerja adalah tindakan memotivasi kelompok karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan peraturan. Pendisiplinan karyawan bentuk suatu usaha membenarkan melatih pengetahuan, membentuk sikap karyawan secara sadar dengan kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja di perusahaan yang mempunyai latar belakang berbeda satu dengan lainnya.

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan mempengaruhi bawahan agar bekerja sama secara efektif sesuai dengan peraturan kerja. Kepemimpinan berperan motivasi adalah menjadi pendorong atau menggerakkan karyawan supaya dapat bekerja sama secara produktif terutama kemampuan berkomunikasi dan keterampilan, terpenting giat bekerja dan keinginan mencapai hasil kerja yang bagus. Kemampuan, kecakapan dan kecanggihan peralatan didukung agar karyawan terampil dan berkualitas memberi manfaat besar bagi perusahaan (Emron: 2017)

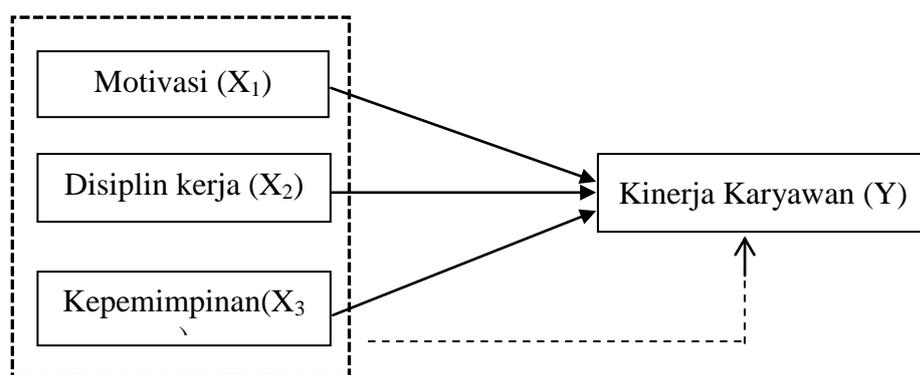
PT Telkom Akses anak perusahaan BUMN sahamnya dimiliki oleh Telkom (PT

Telekomunikasi Indonesia). PT Telkom Akses bagian dari kehadiran yang berkomitmen untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband dengan strategi sumber daya manusia mengedepankan bisnis yang efisien, dengan layanan yang diberikan oleh PT Telkom Akses adalah Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan jaringan akses pita lebar. Kini menghadirkan akses internet wifi tanpa batas bagi konsumen dan masyarakat Indonesia sehingga bersaing secara global merupakan bagian dari rencana strategi untuk mengoptimalkan layanan internet.

Adapun tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. 4) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka digambarkan model grafis hubungan dari variabel independen yaitu motivasi ( $x_1$ ), disiplin kerja ( $x_2$ ) dan kepemimpinan ( $x_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan

Secara parsial : —————→

secara simultan: - - - - -→

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Sugiyono (2010) menyatakan kinerja merupakan suatu keadaan berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak sekali faktor mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin. Tidaklah mudah mengukur kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja maksimal. Demikian hipotesis berikut ini:

H<sub>1</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikansi secara simultan motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

2. Motivasi merupakan menekan seseorang cenderung berperilaku dari tekanan dari luar dan dalam individu yang berkeinginan melakukan sesuatu yang baik. (Robbins, 2006: 17) menyatakan motivasi yaitu proses berperan pada tingkatan seseorang berlangsung pada diri sendiri ke arah pencapaian tindakan. Demikian dapat ditarik hipotesis berikut ini:

H<sub>2</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

3. (Christian Katianda: 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dimiliki bagi manajemen atau pemimpin maupun karyawan perusahaan didirikan hingga sekarang dapat mewujudkan kedudukan perusahaan yang unggul pada masa datang. Disiplin karyawan berperan terutama sebagai peringatan bersifat khusus terhadap karyawan merubah sifat maupun sikap perilaku. Penegakkan disiplin karyawan dilakukan oleh personalia membentuk proses peraturan timbul disiplin melaksanakan suatu sistem kerja diatur dalam peraturan perusahaan. Demikian dapat ditarik hipotesis berikut ini:

H<sub>3</sub>: Diduga ada terengaruh positif dan signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

4. Kepemimpinan mengarahkan posisi baik yang memiliki keputusan secara konsisten

ataupun memberikan gagasan ide. Pimpinan perusahaan memberi arahan bagi karyawan demi kelancaran pelaksanaan tugas kerja untuk mengembangkan karier kerja dan memotivasi, sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan. Demikian dapat ditarik hipotesis berikut ini:

H<sub>4</sub>: Diduga ada pengaruh positif dan signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, jumlah seluruh populasi 300 dan sampel yang diambil sejumlah 100 karyawan PT Telkom Akses Solo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, studi pustaka dan dokumentasi. Definisi variabel dan pengukurannya dapat dijabarkan berikut ini:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan *output* dari faktor keterampilan, menerima seorang bekerja keras atas tugas dan tanggung jawab serta memotivasi semangat tinggi kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja
- b) Jangka waktu *output*
- c) Kerja sama

2. Motivasi

Motivasi adalah sifat dorongan dari luar dan dalam individu menimbulkan gagasan dan kesungguhan seorang karyawan. Indikator motivasi sebagai berikut:

- a) Penghargaan
- b) Insentif
- c) Fasilitas kerja
- d) Kesempatan berkarier

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap seseorang menaati norma peraturan yang berlaku menunjukkan bahwa sikap karyawan pada perintah atasan melalui bekerja pada peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a) Taat peraturan perusahaan
- b) Menghemat waktu secara efektif

- c) Bertanggung jawab
  - d) Tingkat Absensi
4. Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah mampu mendorong seseorang dapat bekerja sama di bawah pimpinan untuk membentuk kelompok kerja. Indikator kepemimpinan sebagai berikut:
- a. *Telling* yaitu keterampilan untuk memberitahu karyawan tugas apa yang harus dikerjakan.
  - b. *Selling* yaitu berkreasi menjual atau memberikan ide kepada karyawan.
  - c. *Participating* yaitu ikut serta campur tangan dengan karyawan.
  - d. *Delegating* yaitu mendelegasikan kepada karyawan.

Penelitian ini bersumber data primer data dari responden yaitu kuesioner menggunakan *skala Likert*. Teknik analisis dalam uji validitas instrumen dengan bantuan *software SPSS for windows versi 23.0* menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.

1. Uji Asumsi Klasik

Rumus regresi harus berasumsi memenuhi regresi untuk memperoleh nilai estimasi bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbi-*

*ased* dan *Estimator*) yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi dan multi-kolerasi.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis data ini menggunakan regresi linear berganda, uji ini terdiri dari uji F, uji t dan koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Karakteristik Responden**

Hasil penelitian karakteristik responden dijelaskan pada tabel 1 di bawah ini:

**2. Hasil Uji Kualitas Instrumen**

Hasil uji instrumen variabel bebas motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja pada tabel 2 di bawah ini:

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik dijelaskan hasil tabel 3 di bawah ini:

**4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil uji regresi linear berganda dari nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  dijelaskan seperti tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Wanita	55	55
	Pria	45	45
	Jumlah	100	100
Usia	< 20	17	33
	20 – 30	33	33
	31 – 40	38	38
	> 40	12	12
	Jumlah	100	100
Tingkat Pendidikan	SLTA	12	12
	Diploma	44	44
	Perguruan Tinggi	44	44
	Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian**

Variabel	No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
				Keterangan		Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	1.	0,740	0,444	Valid		0,673	Reliabel
	2.	0,664	0,444	Valid			
	3.	0,558	0,444	Valid			
	4.	0,455	0,444	Valid			
	5.	0,527	0,444	Valid			
Disiplin	1.	0,724	0,444	Valid		0,640	Reliabel
	2.	0,785	0,444	Valid			
	3.	0,734	0,444	Valid			
	4.	0,727	0,444	Valid			
	5.	0,757	0,444	Valid			
Kepemimpinan	1.	0,752	0,444	Valid		0,807	Reliabel
	2.	0,753	0,444	Valid			
	3.	0,756	0,444	Valid			
	4.	0,732	0,444	Valid			
	5.	0,756	0,444	Valid			
Kinerja	1.	0,472	0,444	Valid		0,887	Reliabel
	2.	0,567	0,444	Valid			
	3.	0,778	0,444	Valid			
	4.	0,446	0,444	Valid			
	5.	0,574	0,444	Valid			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji normalitas	P: 0,572 > 0,05	Residual berdistribusi normal
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,705; 0,460; 0,232 > 0,10 VIF : 4,38; 5,273; 2,566 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji heteroskedastisitas	p: 0,440; 0,078; 0,087 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constan)	3,278	5,873	0,000
Motivasi	0,372	4,643	0,040
Disiplin	0,286	4,885	0,028
Kepemimpinan	0,572	3,675	0,027
F-hitung = 17,627			0,000
Adjusted R Square = 0,782			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil tabel di atas analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan garis regresi besar nilai *Standardized Beta*  $\beta_1$  0,372, nilai *Standardized Beta*  $\beta_2$  0,286, dan nilai *Standardized Beta*  $\beta_3$  s 0,572. dapat uraikan sebagai berikut ini:

$$Y = 3,278 + 0,372 X_1 + 0,286 X_2 + 0,572 X_3$$

$\alpha$  = Nilai konstanta (Y) bertanda positif sebesar 3,278, artinya tidak ada perubahan pada variabel independen motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kinerja karyawan adalah 3,278 dari skala pengukuran yang digunakan.

$\beta_1$  = Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien sebesar 0,372, artinya motivasi mengalami tingkatan sebesar 1 dan bertanda positif maka akan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan (Y) dan mengalami perubahan 0,372.

$\beta_2$  = Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien 0,286, artinya jika disiplin mengalami tingkatan sebesar 1 dan bertanda positif maka berpengaruh positif kepada Kinerja karyawan (Y) dan mengalami perubahan 0,286.

$\beta_3$  = Variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki koefisien 0,380, artinya jika kepemimpinan tingkatan perubahan sebesar 1 dan bertanda positif maka berpengaruh positif kepada kinerja karyawan (Y) dan mengalami perubahan 0,572.

## 5. Uji F

Hasil analisis uji nilai F hitung > F tabel (17,627 > 2,31) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo.

## 6. Uji t

a. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis nilai  $t_{hitung}$  (4,643) >  $t_{tabel}$

(1,290) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian  $H_2$  menyatakan “Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Solo”.

b. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis nilai  $t_{hitung}$  (4,855) >  $t_{tabel}$  (1,290) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian  $H_3$  yang dinyatakan “Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Solo”.

c. Hasil analisis diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  (2,675) >  $t_{tabel}$  (1,290) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial kepemimpinan ( $X_3$ ) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian  $H_4$  yang menyatakan “ Diduga Ada pengaruh yang positif dan signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Solo”.

## 7. Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien determinasi ditunjukkan besar kontribusi Nilai  $R^2$  disimpulkan bahwa semua variabel motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,00% atau 79,80% terhadap kinerja karyawan dengan nilai sisa 20,2% ditentukan oleh variabel terikat selain terdapat dalam model misalnya variabel kompensasi, bonus dan kesempatan pengembangan karier.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis uji  $H_1$  dijelaskan melalui uji ketepatan parameter (uji F/*overall test*), bahwa  $F_{hitung}$  (17,627) >  $F_{tabel}$  (2,31), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima terbukti ada pe-

ngaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Hasil uji sama dengan penelitian Christian (2017) dan Richard (2015) bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji H2 dijelaskan melalui tanda parameter b1 persamaan regresi, positif (+0,372) dan uji t bahwa  $t_{hitung}$  (4,643) >  $t_{tabel}$  (1,290), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Hasil sama dengan penelitian Christian (2017) bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan akan memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil sama dengan penelitian Richard (2015) yang mengemukakan bahwa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji H3 dijabarkan tanda parameter b2 persamaan regresi penelitian positif (+0,286) dan uji t bahwa  $t_{hitung}$  (4,885) >  $t_{tabel}$  (1,290), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Bahwa penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Hasil penelitian sama dilakukan oleh (Ghozali, 2006) disiplin kerja dan gaji akan memberikan pengaruh secara simultan pengaruh kinerja karyawan. (Richard, 2015) terbukti dengan hasil penelitian ini sesuai dengan faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

## 4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji H4 dapat diterangkan melalui tanda parameter b3 dalam persamaan regresi, yang sama penelitian ini adalah positif, yaitu (+0,572) dan uji t bahwa  $t_{hitung}$  (3,675) >  $t_{tabel}$  (1,290), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Solo. Terbukti hasil didapat dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh (Ghozali, 2006) bahwa motivasi, disiplin dan kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, artinya jika penelitian sebaiknya tidak hanya melakukan pada satu provider internet sehingga kurang memperluas representasi yang lebih faktual dimasa depan sebaiknya dilakukan perbandingan antara dua *provider* internet, sehingga berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi motivasi pendorong kinerja karyawan menjadi lebih layak diberikan dengan pemberian bonus, jenjang karier yang baik dan adanya jaminan hari tua. Disiplin kerja terhadap pengaruh positif serta signifikan kinerja karyawan, jadi disiplin kerja yang baik tidak hanya masuk dan pulang kerja tepat waktu namun juga penyelesaian pekerjaan sesuai waktunya untuk meningkatkan disiplin dapat memberikan hukuman dan penghargaan terhadap karyawan sebagai bentuk penghargaan. Kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, jadi kepemimpinan terarah ada saat ini sudah baik, ada komunikasi dua arah antara pimpinan dengan karyawan, komunikasi yang baik menjadikan kinerja karyawan lebih baik dan dapat ditingkatkan adanya keterbukaan dari pimpinan berkenaan dengan tugas, tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christian, Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Persero wilayah Suluttenggo area Manado". *Jurnal EMBA* Vol. 2. No.3, Hal. 1592-1602.
- Company profile PT Telkom Akses Solo. [www.telkomakses.co.id](http://www.telkomakses.co.id). Diakses pada tanggal 07/01/2018.21:18.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS, Edisi 1*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kadarisman Hidayat, Putri Rahma, Arief Setyawan. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya". *Jurnal Perpajakan Jejak*. Vol.11 No.1.Hal 3-7.
- MT. Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Richard, Christian Turang, Paulus Kindangen, Johan Tumiwa. 2015. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dayana International Business Administration Program, Management Department, Faculty of Economics and Business". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.15, No. 04.Hal 508-514.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.