PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PT. SEPTIAN SUKSES SELALU DI PURWOREJO

Info Nur Wandawi

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Nurwandawi7@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze (1) the influence of authoritarian leadership style on job performance, (2) the influence of discipline on work performance, (3) the influence of work environment on work performance, and (4) the influence of the three variables together on the performance employees of PT. Septian Sukses Slalu Purworejo. The sample in the study was 47 people. By using sampling technique, data analyze using multiple regression supported by F test and T test and classical assumption test consist of normality test, multicollinearity, and heterokedastisitas. The result of this study indicate that multiple linear regression equation is $Y = 34.673 + 0.095 X_1 + 0.073 X_2 + 0.172 X_3$. With significant rate 5%. Demonstrates that authoritarian leadership style $0,005 < 0,05$ influences work performance. Discipline $0,025 < 0,05$ which means discipline affect the work performance. Work environment $0,000 < 0,05$ which means work environment affect on job performance. Simultaneously, the three variables affect the employee performance of PT. Septian Sukses Slalu Purworejo.

Keywords : Authoritarian Leadership Style, Discipline, Work Environment, Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kualitas karyawan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuannya memerlukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja sangat penting bagi pengembangan perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh prestasi kerja individu didalamnya. Sehingga prestasi kerja harus selalu diamati perkembangannya, salah satunya dengan penelitian kerja untuk mengetahui apakah aktivitas pekerja dan keluaran-keluarannya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan sehingga prestasi kerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

PT. Septian Sukses Slalu terdiri dari beberapa cabang. Penelitian ini dilakukan diseluruh cabang PT. Septian Sukses Slalu, meliputi: Purworejo, Cianjur, Kudus, Kebumen, dan Yogyakarta. PT. Septian Sukses Slalu adalah salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang transportasi pariwisata.

Dengan adanya gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dapat membantu dalam memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan yang menjadi rumusan masalah yang harus dibahas. Adapun rumusan masalah tersebut adalah Apakah gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Septiaan Sukses Slalu secara simultan maupun parsial.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan otoriter

Menurut Rivai (2004:122) Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaan yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter menurut Kartono (2006), berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, pemimpin selalu ingin berperan sebagai pemain tunggal. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

Kedisiplinan

Pengertian disiplin kerja menurut Husein (2000:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja

Menurut Supardi dalam Subroto (2005), menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja". Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Prestasi kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa

prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Handoko T. Hani (2007 : 135), mengungkapkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Pengembangan Hipotesis

sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan penelitian-penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya. Agar lebih mudah dalam membaca penelitian terdahulu maka dibuat dalam bentuk table sebagai berikut :

No.	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Citra Leoni Tumbol (2014) Gaya kepemimpinan otokrasi, demokratik, dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KKP Pratama Manado	Dependen : Prestasi kerja Independen: Gaya kepemimpinan otokrasi, demokratik, dan laissez faire	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi, demokratik, dan laissez faire secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada KKP Pratama Manado.
2	Fitria Sitmar Hasan (2009) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (pada PT. Pos Indonesia kota Gorontalo)	Dependen : Prestasi kerja Independen : Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia kota Gorontalo.
3	Naibaho (2006) Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan.	Dependen : Prestasi kerja Independen : Lingkungan kerja, Pengembangan karir	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara serempak mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan.

Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Septian Sukses Slalu.

H2: Gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Septian Sukses Slalu.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu yang bermaksud menggambarkan suatu keadaan obyek tertentu yang memiliki hubungan atau dipengaruhi oleh faktor lain dan untuk informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan item kuesioner, selanjutnya penarikan kesimpulannya didasarkan pada angka yang diolah secara statistik.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah:

- a) Sifat dengan elemen yang akan diukur: Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan, Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan Pimpinan tidak mau menerima saran dari bawahannya.
- b) Kebiasaan dengan elemen yang akan diukur: Keputusan dibuat oleh pimpinan, Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan, Pengawasan terhadap sikap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat, Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif
- c) Watak dengan elemen yang akan diukur: Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat.

Kedisipinan

Menurut Hasibuan (2006:194-198) Indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan adalah:

- a) Frekuensi kehadiran dengan elemen yang akan diukur: Karyawan datang dan pulang kerja sesuai waktu dengan waktu yang ditentukan perusahaan, Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, Berusaha datang ketempat kerja lebih awal, Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.
- b) Tujuan dan Kemampuan dengan elemen yang akan diukur: Tidak menunda waktu kerja, Merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai, Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain
- c) Sanksi dan ketegasan dengan elemen yang akan diukur: Pemberian sanksi yang tegas, Tidak pernah meninggalkan tempat kerja, Peraturan yang ditetapkan, Mentaati aturan yang ada dalam perusahaan.

Lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2005) Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja dengan elemen yang akan diukur: Penerangan dalam ruang kerja dapat meperlancar pekerjaan, Penataan cahaya yang baik.
- b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja dengan elemen yang akan diukur: Suhu udara di tempat kerja sudah nyaman untuk bekerja.
- c) Dekorasi di tempat kerja dengan elemen yang akan diukur: Peralatan yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan memadai, Peralatan canggih ditempat kerja dapat membuat pekerjaan lancar, Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- d) Keamanan di tempat kerja dengan elemen yang akan diukur: Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja, Perusahaan memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan, Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawan, Karyawan mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja.

Prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000:124) Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah:

- a) Kualitas dengan elemen yang akan diukur: Kualitas kerja yang dimiliki, Berusaha lebih keras, Percaya diri dalam bekerja
- b) Kuantitas dengan elemen yang akan diukur: Kuantitas kerja yang dimiliki melebihi rata-rata.
- c) Hubungan kerja dengan elemen yang akan diukur: Mampu bekerjasama dengan atasan.
- d) Kesetiaan dengan elemen yang akan diukur: Berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan, Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan hal yang penting.
- e) Inisiatif dengan elemen yang akan diukur: Menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, Mampu melaksanakan pekerjaan secara cepat dan rapi, Ketrampilan yang dimiliki akan mempengaruhi prestasi kerja.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit analisa yang kita akan duga (Soehardi Sigit, 2001: 11). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Septian Sukses Slalu. Dimana total keseluruhan karyawan 61 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe (Sugiyono,2013:164) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang memadai yaitu lebih besar dari 30, dan kurang dari 500. Berdasarkan pendapat diatas dalam penelitian ini maka sampel penelitian diambil 47 karyawan PT.Septian Sukses Slalu.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara aksidental. Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyonoo, 2001:60). Sampel dalam penelitian ini ialah 47 orang. Dengan metode pengambilan sampel secara aksidental atau secara kebetulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	34.673	1.908	18.169	.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	.095	.032	2.960	.005
Kedisiplinan (X2)	.073	.031	2.324	.025
Lingkungan Kerja (X3)	.172	.035	4.946	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada Tabel 4.18 dapat dilihat nilai Beta dari nilai X1 (Gaya kepemimpinan otoriter) = 0.095 nilai X2 (kedisiplinan) = 0.073 dan nilai X3 (Lingkungan Kerja) = 0.172. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 34.673 + 0.095 X_1 + 0.073 X_2 + 0.172 X_3 + e$$

Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X₁)

Dari hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan otoriter (X₁) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.960 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis Variabel Kedisiplinan (X₂)

Dari hasil perhitungan kedisiplinan (X₂) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.324 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti kedisiplinan berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Hipotesis Variabel Lingkungan kerja (X₃)

Dari hasil perhitungan variabel lingkungan kerja (X₃) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 4.946 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji t

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	34.673	1.908		18.169	.000
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)	.095	.032	.322	2.960	.005
Kedisiplinan (X2)	.073	.031	.254	2.324	.025
Lingkungan Kerja (X3)	.172	.035	.532	4.946	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Dari hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.960 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Variabel Kedisiplinan (X2)

Dari hasil perhitungan kedisiplinan (X2) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 2.324 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti kedisiplinan berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Variabel Lingkungan kerja (X3)

Dari hasil perhitungan variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan bahwa hasil t hitung sebesar 4.946 > t tabel 1,679 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% (0,05).

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.647	3	18.549	14.709	.000 ^a
Residual	54.226	43	1.261		
Total	109.872	46			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2017 diolah.

Uji Hipotesis secara bersama-sama :

Dari tabel diatas diperoleh F hitung adalah 14.709 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT. SSS di Purworejo.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno 2013:120). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.19 *outout Model Summary*

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.472

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.472 atau sebesar 47,2%. Hal ini berarti 47,2% dari tingkat prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 52,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis, Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 2.960. Dengan uji t nilai

signifikan sebesar 0,005 lebih rendah dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan otoriter terhadap prestasi kerja” dapat diterima.

Berdasarkan analisis, Variabel kedisiplinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 2.324. Dengan uji t nilai signifikan sebesar 0,025 lebih rendah dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap prestasi kerja” dapat diterima.

Berdasarkan analisis, Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 4.946. Dengan uji t nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Septian Sukses Slalu.

Hasil uji F menunjukkan F hitung 14.709 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Septian Sukses Slalu di Purworejo.

Saran

Hendaknya PT. Septian Sukses Slalu mampu mempertahankan kedisiplinan dan lingkungan kerja, karena kedisiplinan sangat penting dalam sebuah kegiatan perusahaan, agar tercipta keteraturan dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu memberikan dukungan yang lebih besar untuk karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Septian Sukses Slalu mengenai gaya kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, karena prestasi kerja merupakan ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil tersebut hendaknya karyawan menyadari bahwa perlunya meningkatkan prestasi kerja dengan memperhatikan gaya kepemimpinan otoriter, selain itu karyawan juga hendaknya meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja, karena hal ini dapat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Anoraga Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Handoko T. Hani, 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. Erlangga.

- Hasan, Fitria Sitmar, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia*. UNG. Jurnal.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Horbert N, Casson, 2006. *Bagaimana seharusnya jadi pemimpin*. PT. Alma'arif Penerbit Pustaka Offset. Jakarta.
- Husein Umar, 2000, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Justin.T.Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakaarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Komarudin, 2005, *Ensiklopedia Manajemen*, Bandung, Alfabeta.
- Kusnanto, Erwin, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan petshop cakra*. Jurnal : UST
- Tumbol, Leoni Citra, 2014. *Gaya kepemimpinan otokrasi, demokratik, dan laissez faire terhadap prestasi kerja karyawan pada KKP Pratama Manado*. Jurnal : Universitas Samratulangi
- Nurhadi Subroto. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis, Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Rahmayani, Riana, 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada frontliner di pt.bank tabungan negara (persero) Tbk kantor cabang yogyakarta*. Jurnal : UST
- Riduan, 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta : Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Saida, Alqadri, 2007. *Pengaruh persepsi intensif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Heraton Craff Yogyakarta*. Jurnal : UST
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Sedarmaayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soehardi Sigit, 2001, *Pengantar Metodologi Penilitin*, Cetak kedua, Jakarta; BBFE UST.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: ALFABETA.
- Sumadi Suryabrata,2000. *Metode Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. UII Press. Yogyakarta.
- Untoro, Wisnu, 2015. *Pengaruh stres, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan unit loading aircraft Pt gapura angkasa yogyakarta*. Jurnal : UST.