

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KNOWLEDGE MANAJEMEN DANA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU II

Oleh:

Riska Nur Cahyani

Roby Wijaya

Pascasarjana Magister Manajemen USNI

(atc.usni@gmail.com)

Abstract:

This research purpose was to analyze and assess the influence of leadership style, knowledge management and discipline of work on employee performance Jakarta tax office pratama Kebayoran baru II. This research type is a quantitative study with explanatory survey methods and data collection tools used questionnaires. The results of this study concluded the style of leadership, knowledge management and discipline of employees working on the performance of Jakarta tax office pratama Kebayoran baru II, either jointly or individually. Where the value of the correlation coefficient leadership style (X1), knowledge management (X2) and discipline (X3) on the performance of employees is 0.824, meaning the leadership style (X1), knowledge management (X2) and discipline (X3) has a very strong relationship on employee performance and test results determinant coefficient (R2) value of 0.678 which can be obtained disimpulkan style kepemimpinan (X1), knowledge management (X2) and discipline (X3) contributed by 67.80%% of the increase in employee performance, while the remaining 32, 20% are influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Style of leadership, Knowledge Management, Discipline

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan pengetahuan yang sangat pesat di era globalisasi dan meningkatnya daripada pengetahuan masyarakat maka semua sektor pelayanan publik seperti instansi pelayanan pajak dituntut untuk melakukan berbagai pengembangan dan perbaikan dibidang pelayanan dan sumber daya manusia. Dimana salah satu upaya dilakukan adalah melakukan audit kinerja para karyawan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 65 tahun 2005, pemerintah daerah harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM). Pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kinerja pelayanan maka diperlukan pimpinan, pengetahuan manajemen yang baik serta didukung disiplinnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua untuk beberapa tahun ini dari tahun 2012 sampai tahun 2013 mengalami penurunan yang ditandai masih banyaknya keluhan-keluhan sistem pelayanan pajak yang lama dalam proses pembayaran pajak, sikap pegawai yang kurang memberikan penjelasan tentang pajak kepada masyarakat yang mengakibatkan ketidaktahuan masyarakat tentang manfaat pembayaran pajak. Kinerja ini diperburuk lagi masih minimnya program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam proses untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

Gaya kepemimpinan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua gaya adalah demokrasi, dimana pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahannya mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan bawahan selalu ikut dalam pengambilan keputusan untuk penyelesaian masalah tetapi kurang berjalan dengan maksimal maksimal dikarenakan masih adanya sebagian melanggar ketentuannya yang dibuat bersama.

Di kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua belum maksimalnya penerapan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana belum adanya ketetapan pembagian tugas kerja yang jelas, tindakan karyawan yang tidak tepat waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk itu disiplin kerja karyawan harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertina dan efisiensi, tanpa adanya disiplin yang tinggi dan baik dari karyawan jangan harap suatu tujuan organisasi dapat terwujud. Disini pula perlunya sosok seorang pemimpin yang dapat memimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua masih lemahnya sistem kontroling dan evaluasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan yang menyebabkan masih banyaknya pelanggaran norma-norma dan aturan-aturan perusahaan.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua. Berdasarkan uraian diatas , maka dapat diangkat judul " Pengaruh gaya kepemimpinan, knowledge managemen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua”

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.
2. Apakah terdapat pengaruh *knowledge managemen* terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui secara empirik seberapa kuat pengaruh, dari beberapa point berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.
2. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

Kajian Teoretik

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Kartono (2006:10) merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 1995:9)

Menurut Robbin (2006:6) Kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya. Kepemimpinan

merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2003:2).

Pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi (Kartono, 2006:10). Pemimpin seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Winardi, 2000:2). Kepemimpinan menurut Nawawi (2003:20) merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi. Menurut Trisnawati (2005), kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok dimana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai kepemimpinan dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan seseorang yang secara proses menjalani aktivitas dan melakukan pekerjaan dapat memberikan pengaruh, arahan, contoh kepada bawahannya dalam proses melaksanakan pekerjaan dalam upaya pencapaian serta tujuan daripada perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin harus mampu dalam proses mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan sesuai apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam memberikan arahan, instruksi pekerjaan kepada bawahannya yang secara proses memberikan dampak kepada bawahan untuk mengikuti atasannya dalam upaya memperoleh dan mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Bentuk-bentuk Gaya Kepemimpinan Menurut Umam (2010: 278) ada lima jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan autokratis, seorang pemimpin memiliki wewenang dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum.
2. Gaya kepemimpinan birokrasi, dimana kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahan dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan, akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir menyangkut kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur serta peraturan yang terdapat dalam perusahaan
3. Gaya kepemimpinan diplomatis, pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi.
4. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.
5. Gaya kepemimpinan free lein leader, dalam hal ini pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya.

Menurut Hopwood dalam Wirdah (2010 : 12), ada beberapa tipe kepemimpinan yang dapat dijadikan indicator yang dapat mengukur gaya manajemen, yaitu:

1. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan pimpinan selalu berada di tengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Gaya pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat kebabakan. Pemimpin dengan gaya seperti ini bertindak sebagai seorang bapak yang selalu melindungi bawahannya dalam batas-batas yang wajar.
3. Gaya otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan kekuasaan ditangan satu orang.

4. Gaya birokrasi, yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan peraturan organisasi sebagai orientasi dalam pelaksanaan tugas.
5. Gaya yang berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan yang memandang bahwa pelaksanaan tugas adalah yang paling utama dalam suatu organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan seperti ini akan berupaya untuk bekerja sesuai target dan tepat waktu, meskipun dalam kondisi yang sulit.

Knowledge Management

Knowledge Management didefinisikan sebagai proses yang membantu organisasi mengidentifikasi, memilih, mengelola, menyebarkan, dan mengkomunikasikan informasi penting dan keahlian yang dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi (Turban, 2002). *Knowledge Management* adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual sebagai asset sehingga sangat terkait dengan bentuk pengetahuan yang akan dikelola (Davenport, 2000). Menurut Ikujiro Nonaka dalam Sundari (2003) ada dua tipe pengetahuan yang dikelola yaitu *explicit knowledge* dan *tacit knowledge*. *Explicit knowledge* lebih mudah untuk dimodifikasi bentuknya harus dikonversikan dulu dalam bentuk *explicit knowledge*. Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah dimodifikasi atau didokumentasikan dalam suatu bentuk yang dapat didistribusikan ke personil lain tanpa memerlukan interaksi personil, atau ditransformasikan dalam suatu proses atau strategi.

Dalam perkembangan suatu organisasi, pengetahuan tacit merupakan suatu pengetahuan yang cair dan melekat pada seseorang, sehingga akan terbawa keluar jika seseorang tersebut meninggalkan organisasi. Salah satu tujuan strategis yang ingin dicapai adalah bagaimana mempertahankan pengetahuan tacit ini tetap ada dan beredar dalam organisasi.

Disiplin Kerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Hasibuan (2002: 193) mengatakan, bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para pegawai itu memahami arti pentingnya bekerja, dapat dipastikan akan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh kesadaran atau loyalitas yang tinggi, tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tidak merasa dipaksakan untuk bekerja

Sedarmayanti (2001:10) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Peraturan tentang disiplin kerja diperlukan untuk memberikan bimbingan (pembinaan) bagi pegawai dalam mewujudkan pelaksanaan tata-tertib pegawai yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2005: 118) disiplin itu penting untuk ditegakkan bagi suatu perusahaan, dengan diharapkan agar sebagian besar dari peraturan itu ditaati oleh para pegawai

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. pengertian kinerja itupun tidak dapat dipisahkan apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan. dalam proses peningkatan kemampuan dalam kerja karyawan berupaya untuk memperoleh hasil yang optimal.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan Dessler dalam (Sehfudin, 2011). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Menurut Waldman dalam Kusumo (2012), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian dari syarat-syarat tugas yang ada pada

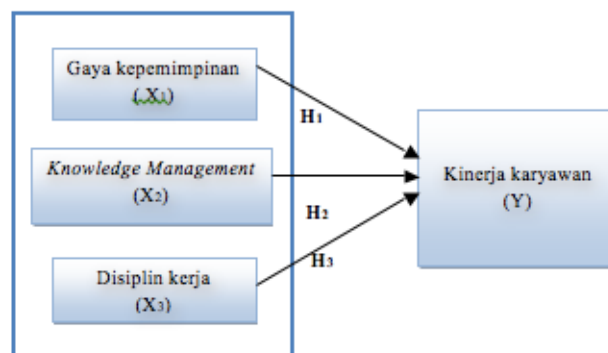
masing-masing individu dalam organisasi serta kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan karyawan yang memberikan kontribusi bagi organisasi baik positif atau negative dalam pencapaian suatu kinerja yang menghasilkan suatu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pekerja sesuai dengan kemampuan berdasarkan tugas dan fungsi serta tanggung jawab karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode kuantitatif. data-data yang terkumpul berupa pernyataan maupun angka-angka akan dianalisis dengan metode statistik untuk mempermudah dalam menginterpretasikan masing-masing variable penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak, (Sugiyono,2012 :13). Penelitian survei dengan menggunakan pertanyaan terstruktur, sistematis yang sama kesemua karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru yang kemudian seluruh jawaban yang di dapat di catat, diolah, dan dianalisis.

Konstelasi Penelitian



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dengan berdasarkan kajian teori dari ke empat variable gaya kepemimpinan, knowledge managemen dan disiplin kerja serta kinerja karyawan maka kerangka pemikiran yang di kembangkan dalam penelitian ini dapat di deskripsikan sebagai berikut :

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha pimpinan kantor pelayanan pajak pratama kebayoran baru dua dalam memimpin perusahaan dimana semua karyawan diarahkan untuk ikut serta dalam meningkatkan prestasi, tujuan perusahaan dalam memperoleh kinerja perusahaan dan kinerja karyawan, Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel.di bawah ini :

Tabel 4.1
Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total %
Gaya Kepemimpinan (X1)	partisipatif	1,2,3,4, 5,6,7,8	11,45	49,30	21,24	17,83	-	100
		9,10,11, 12,13,14	14,68	41,68	20,62	23,02	-	100
		15,16,17,18 19,20,21	24,15	30,18	13,33	32,34	-	100
Nilai Rata-Rata Dimensi			16,77	40,38	18,46	24,39	-	100

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang gaya kepemimpinan di kantor pelayanan pajak pratama kebayoran baru dua dalam usaha meningkatkan dan pencapaian kinerja karyawan, Dari 84 responden yang memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan dimana nilai rata-rata dimensi yang didapat 40,38% menjawab setuju gaya kepemimpinan dapat meningkatkan pencapaian kinerja, 16,77% menjawab sangat setuju gaya kepemimpinan dapat meningkatkan pencapaian kinerja, Dari segi dimensi gaya partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan responden menjelaskan 49,30 % setuju bahwa dengan cara keikutsertaan karyawan dalam menentukan dan merumuskan tujuan perusahaan dapat meningkatkan pencapaian kinerja Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dan diterapkan oleh pimpinan di kantor pelaynana pajak pratama kebayoran baru dua baik dari segi keikutsertaan karyawan untuk menentukan dan mengambil keputusan serta pendelegasian tugas kepada karyawan dalam proses pencapaian kinerja perusahaan dan kinerja karyawan merupakan hal yang patut dilaksanakan dalam meraih hasil kerja yang maksimal.

b. Hubungan knowledge managemen (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Knowledge Management merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua sebagai proses yang diambil dalam rangka membantu dan mempermudah mengidentifikasi, memilih, mengelola, menyebarkan, dan mengkomunikasikan informasi penting dan keahlian dengan tujuan meningkatkan dalam proses pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable *knowledge manajemen* dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.2
Penilaian Responden Terhadap Variabel *Knowledge Management (X2)*

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total %
Knowledge Manajemen (X2)	People	1,2,3 4,5,6	20,25	17,84	33,53	28,38		100
	Proses	7,8,9 10,11,12	37,61	17,38	29,16	15,85		100
	Produk	13,14,15, 16	29,45	27,69	30,94	11,91		100
	Organisasi performance	17,18,19	11,10	55,13	14,74	19,03		100
Nilai Rata-Rata Dimensi			24,60	29,52	27,09	18,60		100

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang *knowledge manajemen* di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, Dari 84 responden yang memberikan penilaian terhadap penerapandaripada sistem *knowledge manajemen* di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dimana nilai rata-rata dimensi yang didapat 24,60% memberikan tanggapan sangat setuju dan 29,52 % setuju bahwa *knowledge manajemen* yang diterapkan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi peningkatan pengetahuan karyawan dalam proses mengerjakan pekerjaan, peningkatan kinerja organisasi, penggunaan produk yang murah, efisiensi waktu, efektifitas yang tinggi dan memberikan kemudahan dalam proses kegiatan kerja produktif serta sangat memberikan suatu dampak kepada karyawan dalam hal pendalaman dan pemahaman pengetahuan tentang pekerjaan dibidangnya. Dari segi dimensi organisasi performance dengan jumlah 84 responden memberikan tanggapan 55,13% mengatakan setuju bahwa penerapan *knowledge manajemen* di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dapat meningkatkan dan mendorong pencapaian kinerja organisasi dan kinerja karyawan.

Dari proses penerapan *knowledge manajemen* nilai pada dimensi proses dari 84 responden memberikan tanggapan 37,61% sangat setuju bahwa penerapan *knowledge manajemen* di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua berdampak pada kemampuan perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan.

c. Hubungan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan(Y).

Disiplin kerja merupakan suatu yang paling mendasar diterapkan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua kepada semua karyawan baik dari segi perilaku, kesadaran karyawan, kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dalam rangka proses pencapaian kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.3

Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total %
Disiplin Kerja (X3)	Perilaku	1,2,3	15,46	35,73	36,10	12,71	-	100
	Kesadaran	4,5,6 7,8,9	25,98	46,65	11,88	15,49	-	100
	Kepatuhan	10,11,12 13,14,15	52,36	40,30	0,60	6,74	-	100
	Tanggung jawab	16,17 18,19	25,00	22,93	12,50	39,57	-	100
Nilai Rata-Rata Dimensi			27,90	36,40	15,27	18,63	-	100

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang disiplin kerja di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dalam usaha meningkatkan dan mempertahankan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, Dari 84 responden yang memberikan penilaian dan tanggapan 29,70% mengatakan sangat setuju dan 36,40 % setuju bahwa dengan diterapkannya dan pemahaman karyawan yang tinggi tentang disiplin kerja, baik segi perilaku seperti tindakan dan sikap karyawan dalam melaksanakan, mengerjakan pekerjaan, kesadaran karyawan yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan, nilai-nilai, norma-norma dalam bekerja serta tanggung jawab karyawan yang sangat besar terhadap pekerjaan yang dikerjakan sangatlah dapat meningkatkan dan menciptakan serta tercapai tujuan perusahaan dan karyawan dalam proses pencapaian kinerja bersama.

Dari segi dimensi kepatuhan 84 responden mengatakan 52,36 % sangat setuju bahwa dengan kepatuhan yang sangat tinggi dimiliki karyawan merupakan aplikasi dari disiplin kerja karyawan untuk dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal

d. Hubungan antara variable gaya kepemimpinan (X1), knowledge managemen (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu kegiatan karyawan yang dilakukan terhadap apa menjadikan tugas dan tanggung jawabnya mencapai target atau bisa jadi melebihi target baik segi kualitas, kuantitas yang telah ditentukan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua.dalam proses pencapaian kinerja tersebut perusahaan berusaha melakukan berbagai cara baik dengan melibatkan dan mengikutsertakan karyawan dalam perumusan tujuan kinerja, penerapan knowledge manajemen yang baik serta memperlakukan disiplin kerja yang tinggi terhadap proses dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil penelitian mengenai penjelasan dan penilaian responden terhadap variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.4
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Item Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total %
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1,2,3 6,7,8	16,96	44,65	28,86	9,53	-	100
	Kuantitas	7,8,9 10,11	40,72	44,72	9,06	5,50	-	100
	Pengetahuan dan keterampilan	12,13 14,15	52,97	41,36	5,07	0,60	-	100
	Tanggung jawab	16,17 18,19	44,33	36,91	7,45	11,31	-	100
Nilai Rata-Rata Dimensi			38,75	41,92	12,59	6,74		100

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat Penjelasan dan penilaian responden tentang kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua, Dari 84 responden menjelaskan dan tanggapan 38,75 % mengatakan sangat setuju dan 41,92 kinerja karyawan akan tercapai bila hasil kerja yang berkualitas, tepat waktu, teliti dalam melaksanakan pekerjaan, target tujuan tercapai dan melebihi daripada tujuan, dan dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan serta tanggung jawab yang besar karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan sehingga mempermudah proses karyawan meningkatkan dan mencapai kinerja yang tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan yang baik dan knowledge manajemen yang bagus serta kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi.

Dari segi dimensi pengetahuan dari 84 responden menjelaskan 52,97 % mengatakan sangat setuju bahwa kinerja karyawan yang dicapai tidak terlepas dari pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki dalam melaksanakan dibidang pekerjaan. Dari segi dimensi tanggung jawab dari 84 responden menjelaskan 44,33 % sangat setuju bahwa kinerja seorang karyawan merupakan perwujudan dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang di kerjakan karyawan sebagai kontribusi untuk pencapaian kinerja perusahaan yang baik

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan maka secara rinci aspek-aspek gaya kepemimpinan, knowledge manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagaimana yang telah di utarakan dan jelaskan oleh responden penelitian sebanyak 84 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disiapkan.

Dari hasil penelitian ini secara deskriptif memaparkan daripada persepsi responden yang terdiri dari 84 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan, dari 84 responden memberikan tanggapan dan penilaian terhadap gaya kepemimpinan dimana nilai rata-rata dimensi yang didapat 40,38% menjawab setuju gaya kepemimpinan dapat meningkatkan pencapaian kinerja, 16,77% menjawab sangat setuju gaya kepemimpinan dapat meningkatkan pencapaian kinerja, Dari segi dimensi gaya partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawan responden menjelaskan 49,30 % setuju bahwa dengan cara keikutsertaan karyawan dalam menentukan dan merumuskan tujuan perusahaan dapat meningkatkan pencapaian kinerja Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dan diterapkan oleh pimpinan di kantor pelayanan pajak pratama kebayoran baru dua baik dari segi ke ikutsertaan karyawan untuk menentukan dan mengambil keputusan serta pendelegasian tugas kepada karyawan dalam proses pencapaian kinerja perusahaan dan kinerja karyawan merupakan hal yang patut dilaksanakan dalam meraih hasil kerja yang maksimal. Terbukti dari hasil uji hipotesis secara parsial di dapat thitung variable gaya kepemimpinan ($X1$) = 2,615, sehingga thitung > ttabel atau $2,615 > 1,990$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan ($X1$) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua lebih kurang 57,15 % mempunyai suatu dorongan dari diri sendiri untuk selalu ikut serta dalam membuat suatu perencanaan, tujuan perusahaan untuk mencapai target kinerja yang optimal baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan dengan demikian dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan seperti gaya kepemimpinan partisipatif dan delegasi tugas adalah hal yang tepat untuk mendorong semangat para karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua dalam rangka mencapai kinerja bersama.

Dari segi knowledge manajemen hasil penelitian secara deskriptif memaparkan dari persepsi responden yang terdiri dari 84 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan, dari 84 responden memberikan tanggapan dan penilaian terhadap penerapandari pada sistem *knowledge management* di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dimana nilai rata-rata dimensi yang didapat 24,60% memberikan tanggapan sangat setuju dan 29,52 % setuju bahwa *knowledge manajemen* yang diterapkan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi peningkatan pengetahuan karyawan dalam proses mengerjakan pekerjaan, peningkatan kinerja organisasi, penggunaan produk yang murah, efisiensi waktu, efektifitas yang tinggi dan memberikan kemudahan dalam proses kegiatan kerja produktif serta sangat memberikan suatu dampak kepada karyawan dalam hal pendalaman dan pemahaman pengetahuan tentang pekerjaan dibidangnya.

Dari segi dimensi organisasi performance dengan jumlah 84 responden memberikan tanggapan 55,13% mengatakan setuju bahwa penerapan knowledge manajemen di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua dapat meningkatkan dan mendorong pencapaian kinerja organisasi dan kinerja karyawan. begitu jugadari segi dimensi proses dari 84 responden memberikan tanggapan 37,61% sangat setuju bahwa penerapan knowledge manajemen di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua berdampak pada kemampuan perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan dimana terbukti hasil uji hipotesis secara parsial di dapat thitung variabel knowledge manajemen ($X2$) = 3.106, sehingga thitung > ttabel atau $3.106 > 1,990$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara

knowledge manajemen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

Dari paparan disimpulkan tentang penjelasan responden terhadap knowledge manajemen lebih 54,12% karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua mengatakan sangat setuju bahwa penerapan knowledge manajemen sangat lah membantu bagi karyawan baik dari segi meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan pekerja, memberikan kemudahan dalam proses menyelesaikan pekerjaan maupun meningkatkan produktifitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terwujudnya efisien dan efektifitas kerja yang dampaknya tercipta dan tercapainya kinerja, ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009) bahwa salah satu factor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah keterampilan, pengetahuan dan didukung dengan situasi kerja baik yang harus dimiliki karyawan.

Dari segi disiplin kerja hasil penelitian secara deskriptif memaparkan dari persepsi responden yang terdiri dari 84 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan, dari 84 responden memberikan tanggapan dan penilaian dan tanggapan 29,70% mengatakan sangat setuju dan 36,40 % setuju bahwa dengan diterapkannya dan pemahaman karyawan yang tinggi tentang disiplin kerja, baik segi perilaku seperti tindakan dan sikap karywan dalam melaksanakan, mengerjakan pekerjaan, kesadaran karyawan yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan, nilai-nilai, norma-norma dalam bekerja serta tanggung jawab karyawan yang sangat besar terhadap pekerjaan yang dikerjakan sangatlah dapat meningkatkan dan menciptakan serta tercapai tujuan perusahaan dan karyawan dalam proses pencapaian kinerja bersama.

Dari segi dimensi kepatuhan 84 responden mengatakan 52,36 % sangat setuju bahwa dengan kepatuhan yang sangat tinggi dimiliki karyawan merupakan aplikasi dari disiplin kerja karyawan untuk dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal dimana terbukti hasil uji hipotesis di dapat thitung variabel disiplin kerja(X3) = 3.525, sehingga thitung > ttabel atau 3.525 > 1,990, maka Ho di tolak dan Ha di terima. Artinya dapat diinterpretasikan secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua.

Dari paparan dapat disimpulkan tentang disiplin kerja lebih kurang 56,10% karyawan mengatakan bahwa disiplin kerja baik segi tingkah laku, perilaku dalam melakukan pekerjaan, kesadaran karyawan, kepatuhan karyawan serta tanggung jawab yang tinggi maka semua perencanaan yang telah ditetapkan dengan mudah dapat diwujudkan dan dicapai kinerja yang maksimal, dengan demikian karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta kebayoran baru dua sadar betul bahwa mereka harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam setia melaksanakan pekerjaan.

Dari segi kinerja hasil penelitian secara deskriptif memaparkan dari persepsi responden yang terdiri dari 84 responden melalui pengisian kuesioner yang telah disediakan, dari 84 responden memberikan tanggapan dan penilaian 38,75 % mengatakan sangat setuju dan 41,92 kinerja karyawan akan tercapai bila hasil kerja yang berkualitas, tepat waktu, teliti dalam melaksanakan pekerjaan, target tujuan tercapai dan melebihi daripada tujuan, dan dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki karyawan serta tanggung jawab yang besar karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan sehingga mempermudah proses karyawan meningkatkan dan mencapai kinerja yang tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan yang baik dan knowledge manajemen yang bagus serta kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi.

Dari segi dimensi pengetahuan dari 84 responden menjelaskan 52,97 % mengatakan sangat setuju bahwa kinerja karyawan yang dicapai tidak terlepas dari pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki dalam melaksanakan dibidang pekerjaan dan 44,33 % sangat setuju bahwa kinerja seorang karyawan merupakan perwujudan dari besarnya rasa tanggung jawab karywan terhadap pekerjaan yang di kerjakan karyawan sebagai kontribusi untuk pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Dari keseluruhan dapat diketahui bahwa secara uji koefisien korelasi diperoleh angka R sebesar 0,824. Dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, knowledge manajemen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung lagi dengan hasil uji determinasi diperoleh hasil sebesar 67,8 %, hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan (X1), knowledge manajemen (X2) dan disiplin kerja (X3)) terhadap variable kinerja karyawan sebesar 67,8 %, terbukti lagi dengan uji hipotesis secara serempak (simultan) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 5,234 > 2,71 maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), knowledge manajemen (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kebayoran Baru Dua. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X1) , knowledge manajemen (X2) dan disiplin kerja (X3) sangat mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua, dengan demikian gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan disiplin kerja dapat pakai atau

dipergunakan sebagai alat untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap gaya kepemimpinan, knowledge manajemen, dan disiplin kerja serta kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua, maka diperoleh simpulan-simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik memiliki kecenderungan untuk mendorong terwujudnya peningkatan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua.
2. *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua. Hal ini bermakna bahwa *knowledge management* yang semakin baik memiliki kecenderungan untuk mendorong terwujudnya peningkatan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja yang semakin baik memiliki kecenderungan untuk mendorong terwujudnya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua.
4. Gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua. Hal ini bermakna bahwa Gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan disiplin kerja yang semakin baik secara bersama-sama memiliki kecenderungan untuk mendorong terwujudnya peningkatan kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapatlah diberikan saran kepada pihak kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua diantaranya sebagai berikut :

1. Pimpinan kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua harus dapat meningkatkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan dengan mengikutsertakan karyawan yang mempunyai potensi dari segi kemampuan dalam menentukan tujuan dan pendelegasian tugas dalam rangka menciptakan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua menerapkan kebijakan dalam *knowledge management*, baik itu peningkatan kualitas karyawan, proses pelayanan pajak yang lebih efisien dan efektif serta penerapan *knowledge management* yang tepat sesuai dengan bidang pekerjaan dalam proses memberikan pelayanan public yang baik.
3. Kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua menerapkan kebijakan disiplin kerja dan memperlakukan serta melaksanakan disiplin kepada semua karyawan dengan adil dan merata tanpa adanya intimidasi dan tentunya Kantor pelayanan pajak pratama Jakarta Kabayoran Baru Dua dapat memberikan suatu penghargaan dan promosi bagi karyawan yang berprestasi dan disiplin yang tinggi dalam hal aspek hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab karyawan, seperti naik jabatan, naik golongan, mendapatkan fasilitas lain. Dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardichvilli, A. Knowledge management, human resource department, and internet technology. *Advances In Developing Human Resources*, 4, (451), pp. 4–5. 2002
- Anshori, Y. Analisis keunggulan bersaing melalui penerapan knowledge management dan knowledge-based strategy di Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 1, (2), pp. 39 – 53. 2004.
- Aritonang, Keke.T. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta. 2005.
- Carrillo, P., Robinson, H., Al-Ghassani, A., Anumba, C. Knowledge Management in UK construction: Strategies, resources and barriers. *Project Management Journal*, 35, (1), p. 46. 2004.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, 2001.
- Honeycutt, J. *Knowledge management strategies; Strategi manajemen pengetahuan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2005.

- Imam Gozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005.
- Jurnal Ekonomi Bisnis No. 2 Vol. 13, Agustus 2008 dengan judul Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, 2008.
- Jurusan Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi–Universitas Kristen Petra
<http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?DepartmentID=HOT>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008..
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta. 2001.
- Malhotra, Y. Knowledge management for [e-] business performance information strategy. *The Executive Journal*, 16, (4), pp. 5-16. 2000.
- Nawawi, H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Gadjah Mada University Press.:
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen- Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Sugiono. Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta 2012.
- Sovia, D, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Semarang”. **Jurnal Studi Manajemen & Organisasi**. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84. 2005.
- Syafar, Abdul Wahid. Dimensi Budaya Kerja dan Implikasinya Terhadap Gaya Kepemimpinan Kasus Indonesia, **Jurnal Siasat Bisnis** no. 4, vol 2. 2000.
- Sari, Y, 709330048. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Skripsi, Jurusan Akuntansi Pemerintahan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, 2013.
- Setiawan, Budi dan Waridin. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198. 2006.
- Suharto dan Cahyo. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30. 2005.
- Wisnu, Wardhana, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Kanudjoso Djatiwibowo Balikpapan Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus Surabaya. 2008.

LAMPIRAN

Berisi semua dokumen yang terkait dengan penelitian ini, berikut adalah detail dari lampiran:

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		gaya kepemimpinan	knowledge management	disiplin kerja	kinerja karyawan
N		84	84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.1310	66.8571	68.3571	72.2500
	Std. Deviation	6.93998	7.16441	5.49401	3.44273
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.178	.074	.122
	Positive	.057	.100	.074	.077
	Negative	-.090	-.178	-.068	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.825	1.635	.674	1.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.504	.610	.754	.164

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

HASIL UJI AUTOKOPRELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.227 ^a	.052	.016	3.41502	1.647

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, knowledge management, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji koefisien korelasi R dan koefisien determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.575	3.31165

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, knowledge management, gaya kepemimpinan

Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 gaya kepemimpinan	.984	1.016
1 knowledge management	.998	1.002
1 disiplin kerja	.984	1.016

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.294	3.978		-.577	.566
1 gaya kepemimpinan	.016	.031	.057	.513	.609
1 knowledge management	.016	.030	.058	.527	.600
1 disiplin kerja	.040	.039	.114	1.020	.311

- a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.390	3	35.463	5.234	.027 ^b
1 Residual	877.360	80	10.967		
Total	983.750	83			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, knowledge management, gaya kepemimpinan

Hasil uji sebagian atau parsial (uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	58.187	6.243		9.321	.000
1 gaya kepemimpinan	.218	.039	.277	2.615	.021
1 knowledge management	.325	.049	.011	3.106	.025
1 disiplin kerja	.341	.066	.161	3.525	.031

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan