



ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI ASIA SATU

Nurullita Oktaviani

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Yohan Purnawan

yohanpurnawan@gmail.com

Dosen Universitas Efarina

Riduan Giagian

riduan_siagian@gmail.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: This research aims to find out if there is a significant influence of leadership styles, culture, work environment and the motivation of loyalty against the performance of employees at PT Multi Asia Satu. A sample of these studies amounted to 33 employees working PT. Multi Asia Satu. Sampling techniques using sampling of saturated. This research uses the time horizon that is cross sectional. The research methodology used is a quantitative research methodology, with the kind of descriptive research and associative. Data collection is done using questionnaire and the study of the literature. The results showed that there was no significant influence between the leadership style and the culture of the work environment against employee performance and loyalty, there was significant influence between the motivation of loyalty against the performance of employees. The results of this study suggest the company is expected to give awards for employees who perform so that employees are motivated in their work.

Keywords: leadership style, the culture of the work environment, motivation, loyalty performance employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan, budaya lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas kinerja karyawan pada PT Multi Asia Satu. Sampel penelitian ini berjumlah 33 karyawan yang bekerja PT. Multi Asia Satu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Penelitian ini menggunakan *time horizon* yaitu *cross sectional*. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya lingkungan kerja terhadap loyalitas kinerja karyawan dan, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap loyalitas kinerja karyawan. Hasil studi ini memberikan saran perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya lingkungan kerja, motivasi, loyalitas kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi atau pun kinerja Sumber Daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya Gaya Kepemimpinan, Budaya Lingkungan Kerja dan Motivasi. Dimana Gaya Kepemimpinan, Budaya Lingkungan Kerja dan Motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Widyatmini dan Hakim (2008:169), “Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpin. Gaya Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya lingkungan dan organisasi.

Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Selain itu pemimpin yang baik juga dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan Pada PT Multi Asia Satu”.

2. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Judge dan Robbins (2007) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, terdapat beberapa hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni perilaku mendukung dan mengarah. Perilaku mengarah dapat dilakukan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah dengan bawahannya. Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin tersebut melibatkan diri dalam komunikasi dua arah seperti mendengar dan interaksi. Kedua kegiatan merupakan hal yang

biasa dilakukan oleh seorang pemimpin pada umumnya, sehingga dapat disebut sebagai dasar gaya kepemimpinan.

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2005:105) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”. Menurut Supardi dalam Subroto (2005:23) 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”.

Motivasi

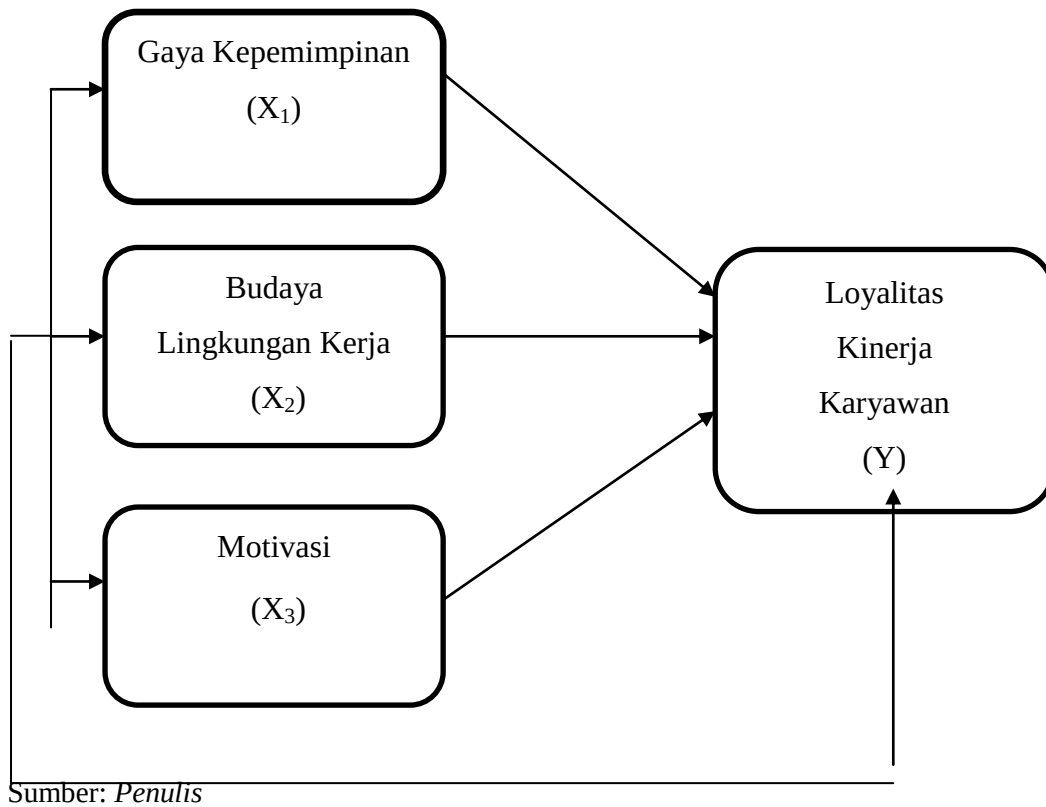
Menurut Winardi (2000:1) “Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut As’ad (2002:45) “Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pemiikiran



3. Metodologi penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel Bebas (X) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau dapat juga dikatakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan, budaya lingkungan kerja, dan motivasi.
2. Variabel Terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Loyalitas Karyawan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Peneliti harus menetapkan kriteria populasi. Jika unit analisisnya individu, maka individu di lingkungan mana yang akan dijadikan populasinya. Dengan demikian tujuan menetapkan kriteria adalah untuk menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden dan siapa yang tidak memenuhi ketentuan persyaratan tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Multi Asia Satu 41 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2011:118) adalah “Bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk keperluan penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya adalah menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel, yaitu menggunakan karyawan di PT. Multi Asia Satu sebagai sampelnya. Dari 41 responden yang disebarkan kuesioner, hanya kembali kepada penulis sebanyak 33 responden. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 33 sampel.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan keterangan hasil Uji data yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa butir – butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan loyalitas karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 17.0 yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Cronbach Alpha akan menunjukkan nilai yang reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,875	Reliabel
Budaya Lingkungan	0,959	Reliabel
Motivasi	0,824	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,814	Reliabel

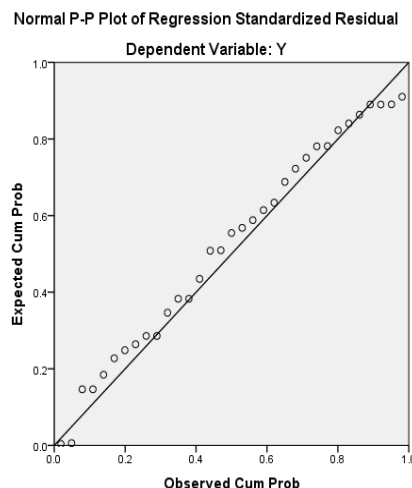
Sumber: Data diolah SPSS version 17.0

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,875, variabel budaya lingkungan sebesar 0,959, variabel motivasi kerja sebesar 0,824, dan variabel loyalitas kerja karyawan sebesar 0,814. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur masingmasing variabel penelitian dapat diandalkan atau reliabel, karena semua variabel bebas maupun terikat memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut: Uji Normalitas Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan.

Gambar 2
Uji Normalitas PP-plot



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar diatas, menunjukan bahwa persebaran data (titik) pada sumbu diagonal data berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data pada setiap variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.008	3.394		-.002	.998		
X1	.051	.058	.041	.879	.387	.967	1.034
X2	.004	.036	.005	.115	.909	.918	1.090
X3	.945	.046	.968	20.739	.000	.946	1.057

a. *Dependent Variable: Y*
Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS 22

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh perolehan nilai tolerance yang kurang dari 10 dan VIF yang lebih besar dari 0,10 pada setiap variabel penelitian. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian menunjukkan tidak memiliki indikasi terjadinya multikolinearitas.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.934	1.683

a. *Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂*
b. *Dependent Variable: Y*

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa Kuatnya hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan motivasi dengan loyalitas kerja karyawan diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,970 (Tingkat sangat kuat). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan

dipengaruhi secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan motivasi sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas, dalam (Ghozali 2017:97).

Tabel 4
Output Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.008	3.394		-.002	.998
X ₁	.051	.058	.041	.879	.387
X ₂	.004	.036	.005	.115	.909
X ₃	.945	.046	.968	20.739	.000

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS 22

Berdasarkan tabel *output* di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai nilai signifikansi 0,387>0,05 dan budaya lingkungan kerja (X₂) mempunyai nilai signifikansi 0,909>0,05, yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Gaya kepemimpinan dan budaya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan (Y). Sedangkan motivasi (X₃) mempunyai nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₃) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 5

Output Uji Anova atau Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1291.901	3	430.634	152.001	.000 ^b
Residual	82.160	29	2.833		
Total	1374.061	32			

a. *Dependent Variable: Y*

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui SPSS 22, 2015

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 152,001$ df 1 (jumlah kelompok data-1) $= 3 - 1 = 2$, $df_2 = (n - 3) = 33 - 3 = 30$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,316 (Lihat pada lampiran tabel F). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,001 > 3,316$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (signifikan) adalah sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat loyalitas kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan, analisis dan juga hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,387 > 0,05$, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara terhadap loyalitas kinerja karyawan (Y).
2. Budaya lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,909 > 0,05$, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka budaya lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara terhadap loyalitas kinerja karyawan (Y).
3. Motivasi (X_3) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap loyalitas kinerja karyawan (Y).
4. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,316 (Lihat pada lampiran tabel F). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,001 > 3,316$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (signifikan) adalah sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat loyalitas kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan-keterbatasan penelitian di atas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang paling mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan adalah motivasi. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi loyalitas kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 3 variabel antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya lingkungan kerja dan motivasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Machfoedz, Ircham dan Eko Suryani, 2007.*Pendidikan Kesehatan Bagian Dari Promosi Kesehatan*, Fitramaya, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- _____, 2001.*Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendedayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Priyatno, Duwi, 2014.*SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis Edisi 1*, Andi, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002.*Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- _____, 2003.*Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Indeks, Jakarta.
- Siagian P, Sondang, 2005.*Fungsi-fungsi Manajerial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihotang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Simanjutak, Payaman J, 2005.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- _____, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian, 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Cet 1*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soegandhi, Vannecia, et all, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Petra, I (1), Pg 1-13
- Sofyandi dan Garniwa, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Steers, Richard M, 2005. *Efektivitas Organisasi: Terjemahan Magdalena Jamin*, Erlangga, Jakarta.
- Subroto, Nurhadi, 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Wahyudi, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita : Bandung.
- Widyatmini dan Hakim, Luqman. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13.
- Winardi, J, 2000.*Motivasi dan Pembedayaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal

- Kamaliah, Ahmad Rifqi, Mitha Alistha, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP), *e-journal Universitas Riau*.
- Pratama, Maizar, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V, *e-journal Universitas Tamansiswa Padang*
- Susanto, Heri dan Nuraini Aisiyah, 2010, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, *Jurnal Magistra* Vol.22 No.74, 15-38.