



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)

Fajar Wirawan, Edy Rahardja¹

Email : wirawanf@ymail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of leadership style and Motivation toward performance of employee in PT Warna Alam Indonesia. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to PT Warna Alam Indonesia 60 employees. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 16.

Analysis technique uses multiple regression by the least squares equations and hypothesis testing using the t-statistic for testing the partial Regression coefficients with the level of significance of 5%. It also tested validity test, regression analysis, and the classical assumptions that included normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test.

Based on the results of the study found no variables that deviate from the classical assumptions, this suggests that the available data has been qualified to use the model of multiple linear regression equation. From the results showed that the variable leadership style and motivation is partially positive significantly. The predictive capability of the two variables on performance employee of 39,7%.

Keywords: leadership style, motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Brahmasari (2009) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pemenuhan suatu tugas.

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

¹ Corresponding author



Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas (Dubrin,2006:10-11).

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134-135). Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Sangat banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang. Salah satu bidang yang sedang banyak diminati di Indonesia saat ini adalah bidang properti. Seperti terlihat dalam data BEI, sektor *property and real estate* termasuk ke dalam sektor yang paling diminati (www.investor.co.id). Kelebihan investasi di sektor tanah dan properti adalah nilai apresiasinya yang selalu meningkat dari tahun ke tahun. Selama tidak ada potensi bencana alam di suatu wilayah, nilai propertinya akan semakin naik (www.sahamok.com).

PT. WARNA ALAM INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang properti. Kegiatan dalam perusahaan meliputi: pengembangan (yaitu : perumahan, perkantoran, gedung, dan irigasi), perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan pembangunan.

Beberapa hasil pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT. WARNA ALAM INDONESIA , yaitu dengan melakukan survey secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan PT. WARNA ALAM INDONESIA sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak.
2. Kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya target penjualan rumah yang harus dicapai oleh karyawan.
3. Sistem kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan proyek yang dikerjakan (musiman).
4. Lokasi kerja yang berpindah-pindah menyesuaikan proyek yang sedang dikerjakan.
5. Penyelesaian proyek terkadang melebihi dari jadwal yang sudah ditentukan.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. WARNA ALAM INDONESIA yaitu penurunan kinerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif dan kuantitatif. Selain itu gaya kepemimpinan para pemimpin diperusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Gaya pemimpin tegas adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara



penyempurnaan. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Berikut adalah data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan fluktuasi jumlah pengerjaan proyek pada PT. Warna Alam Indonesia.

Tabel 1.1
Data Pengerjaan Proyek PT. Warna Alam Indonesia tahun 2010-2014

Periode tahun	Jumlah Pengerjaan Proyek
2010-2011	20 unit
2011-2012	27 unit
2012-2013	56 unit
2013-2014	45 unit

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi jumlah pengerjaan proyek PT. Warna Alam Indonesia. Dari periode tahun 2010-2011 menuju periode 2011-2012 menunjukkan peningkatan jumlah pengerjaan proyek sebesar 7 unit, yaitu dari semula 20 unit meningkat menjadi 27 unit. Peningkatan juga terjadi pada periode selanjutnya, yaitu periode tahun 2012-2013 sejumlah 29 unit. Jumlah peningkatan semakin baik, dari semula meningkat 11 unit, menjadi 27 unit. Namun, peningkatan pengerjaan proyek tidak diikuti oleh periode tahun berikutnya, pada periode 2013-2014 justru terjadi penurunan yaitu sebesar 11 unit, dari semula 56 unit menjadi 45 unit. Penurunan pengerjaan proyek dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan pengerjaan proyek disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Data Keluhan Konsumen pada PT. Warna Alam Indonesia tahun 2010-2014

Periode tahun	Jumlah Keluhan Konsumen
2010-2011	37 kali
2011-2012	49 kali
2012-2013	95 kali
2013-2014	80 kali

Dalam pengerjaan proyek, perusahaan tidak terlepas dari kesalahan-kesalahan yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Tabel berikut menunjukkan data keluhan konsumen setiap tahunnya. Keluhan terjadi karena ada hasil pengerjaan yang tidak sesuai kesepakatan, terjadi kerusakan pada bangunan, pengerjaan yang tidak tepat waktu serta

kesalahan-kesalahan lain dalam pengerjaan proyek yang menimbulkan keluhan dari konsumen. Jika dibandingkan dengan data jumlah pengerjaan proyek, fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti. Jika pengerjaan proyek meningkat, maka keluhan dari konsumen juga meningkat, begitu pula jika mengalami penurunan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja, PT. WARNA ALAM INDONESIA telah memberikan imbalan berupa *refreshing* atau liburan bersama dengan tujuan karyawan dapat *me-refresh* dirinya dan juga mengakrabkan sesama karyawan dengan tujuan kekompakan kerja meningkat, sehingga akan lebih bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang menumpuk, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kerjanya, juga mendapatkan hak-hak yang sama seperti halnya yang diterima oleh karyawan yang mengerahkan semua potensinya sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini akan berdampak kurang baik serta muncul terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitiannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Saputra (2012), serta Sukmawati (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008), Ciptomulyo (2010), serta Utama (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan sikap mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai menghormati dengan para anggota kelompok (Handoko,1999). Dalam hal ini adanya pendekatan-pendekatan kepemimpinan yang terbagi dalam beberapa klasifikasi sebagai berikut :

Pendekatan yang pertama dengan memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat (*tratis*) yang tampak. Pendekatan yang kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-prilaku (*behaviors*) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan perilaku-prilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok. Selanjutnya yang ketiga pandangan (*situasional*) pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi dan tugas-tugas yang dilakukan.

Selanjutnya seseorang yang memiliki jabatan dan kekuasaan untuk memimpin perusahaan harus benar-benar mengerti kondisi karyawannya dalam perolehan pencapaian yang tinggi terhadap kinerja karyawan, belum tentu dari hasil kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) dalam studinya dengan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

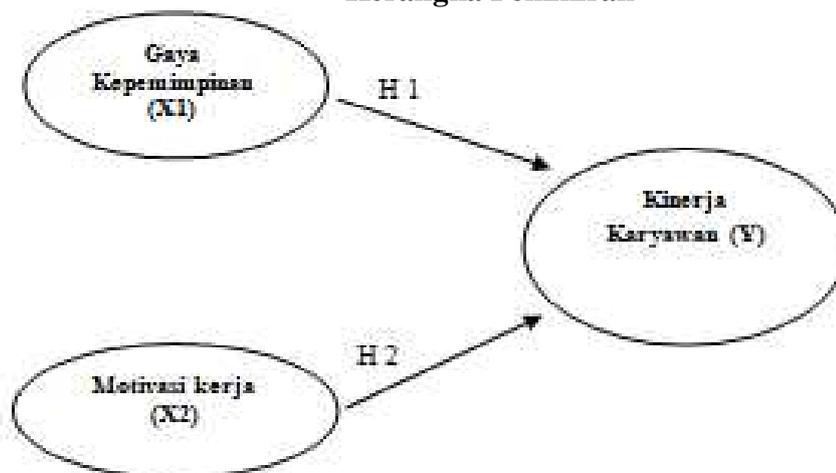
Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu Anoraga (1997). Motivasi seseorang dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut (Handoko, 1999: 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Adanya studi yang dilakukan oleh Rachmawati (2006), Riyadi (2011), Jaya (2012), dan Saputra (2012) menggunakan prediktor Motivasi Kerja dalam memprediksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

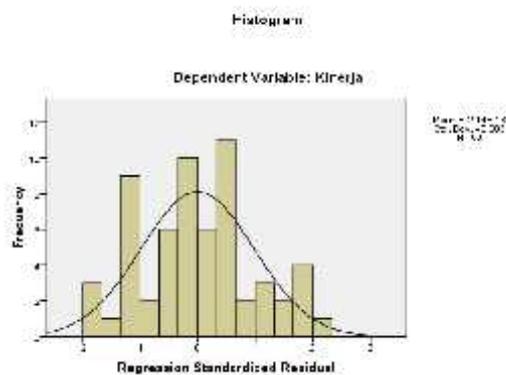
Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian keseluruhan dari objek yang akan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 100 orang pegawai atau karyawan yang bekerja di PT. WARNA ALAM INDONESIA, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *judgment sampling*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada pegawai atau karyawan yang bekerja di PT. WARNA ALAM INDONESIA, kemudian peneliti berusaha memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada responden sebelum mengisi kuesioner yang disebar. Serta peneliti menunggu hasil jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden sampai selesai.

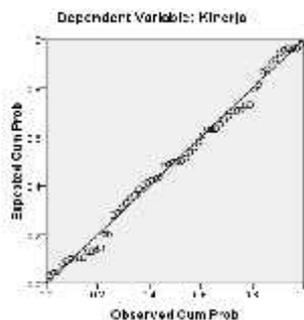
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer yang telah diolah, 2015.

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan residual yang terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris yaitu tidak miring ke kiri atau ke kanan. Sedangkan pada grafik normal plot di atas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal sehingga tidak menyalahi asumsi normalitas dan dapat digunakan.

		Unstandardized Residual
DT		.80
Normal Q-Q (Residuals)	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.50748000
Normal Q-Q (Residuals)	Absoluit	.070
	Positif	.070
	Negatif	.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.888
Layangan Sig. (2-tailed)		.880

a. Test of Normality: Normal

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogrov Smirnov adalah sebesar 0,888 dan signifikan pada 0,880. Hal ini berarti data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 ($0.88 > 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas

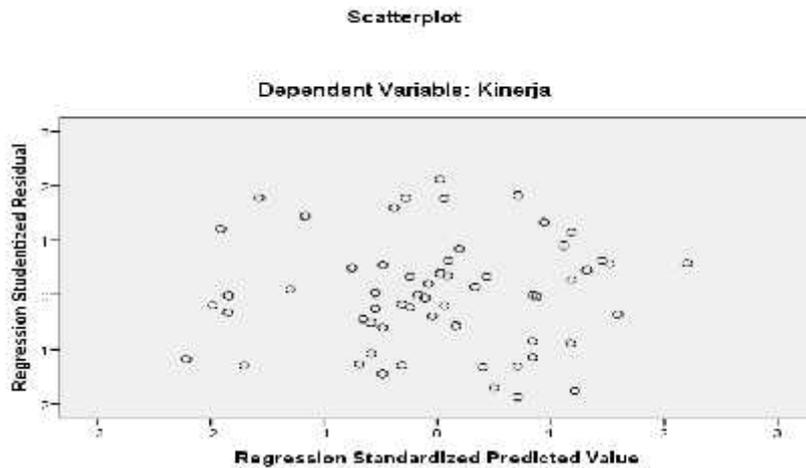
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	.511	1.808		1.510	.119		
1. Days Reperawatan	.004	1.107	.000	.00358	.997	.999	1.001
1. Morbidity	.102	.119	.491	3.510	.001	.888	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga tidak ada yang melebihi 10 sehingga menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Dari kedua tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung efek heteroskedastisitas .Hal ini terlihat dari titik-titik yang ada menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.214	2.014		1.099	.276
Gaya Kepemimpinan	-.065	.081	-.120	-.800	.427
Motivasi	.067	.088	.159	.782	.436

a. Dependent Variable: AbtRes

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model ini tidak signifikan, artinya secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen karena probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Koefisien Persamaan Regresi Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.113	3.386		1.510	.137
	Gaya Kepemimpinan	.304	.116	.279	2.239	.029
	Motivasi	.402	.114	.441	3.540	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan:

$$Y = 0,279 X_1 + 0,441 X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 X₁ : Gaya Kepemimpinan
 X₂ : Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,279 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variable lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,441 yang berarti bahwa jika motivasi semakin baik kerja dengan asumsi variable lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Model

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.137	2	259.569	20.384	.000 ^b
	Residual	723.846	37	12.734		
	Total	1244.983	39			

Pengujian model penelitian berupa pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS sebagaimana pada Tabel 4.13 diperoleh nilai F sebesar 20,384 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Kebaikan Model

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menerangkan variable terikat. Pada tabel 4.14 di tunjukkan nilai R^2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,397 yang artinya 39,7% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,3% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis Parameter Model

Tabel 4.15
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,113	3,384		1,510	,137
Gaya Kepemimpinan	,204	,126	,229	1,629	,029
Motivasi	,400	,124	,441	3,240	,001

^a Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kedua variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang dimasukkan ke dalam model regresi memiliki nilai signifikansi masing-masing yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,029 dan Motivasi sebesar 0,01.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel motivasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



REFERENSI

- Anoraga. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Aryanto, Rudy. dan Maria Fransiska. 2012. The Role of Government Assistance to Generate Competitive Leadership, Commitment, Motivation, Innovation, Environment, and Its Impact on the Performance of TenunCual Union Industry Cluster in Bangka Belitung Province. *Procedia- Social and Behavioral Science*, h. 167-172.
- Brahmasari, Ida Ayu. Dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, h. 124-135.
- Dhermawan, Anak Agung, I Gde Andyana Sudibya, dan I Wayan Mudartha Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, h. 173-184.
- Dubrin Andrew J. 2006. *Leadership Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jaya, Indra. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi*, Vol. 14, No. 1, h. 89-97.
- Mathis, Robert. dan John Jackson. 2011. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehirono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rachamawati, Enny. Dan Zaenal Hidayat. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, h. 89-97.
- Ranupandojo, Heidjrachman.dan Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompenasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manjaemen dan Kewirausahaan*, Vo. 13, No. 1, h. 40-45.
- Saputra, Artinto Danang. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Akademik pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Jakarta. *Jurnal Universitas Gunadarma*.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.



- Sukmawati, Ferina. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Utama Balongan Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 3, h. 175-194.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: AMUS.
- Syibli, Muhammad. dan Indung Sudarso. 2010. Analisa Pengaruh Faktor-faktor Rekrutmen terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom dengan Pendekatan SEM. *Jurnal ITS*, h. 1-10.
- Werther, Davis, dan Keith. *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja Edisi Empat*. Jakarta: Rajawali Press.