

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG

*Determine and analyze the effect of leadership style on employee performance at
the Secretariat Soppeng Regency*

Urdiwan¹, Mattalatta², Rasyidin Abdullah³

*1)Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP
Makassar urdiwn@gmail.com*

*2)Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar
Mattalatta@gmail.com*

*3)Keperawatan, PPs STIE AMKOP Makassar
rasyidina@yahoo.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan:1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng dengan jumlah pegawai sebanyak 152 orang pegawai. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa:1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. 4) Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Disiplin,Motivasi, Kinerja Pegawai

Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017

Abstract

This research aims to: 1) Determine and analyze the effect of leadership style on employee performance at the Secretariat Soppeng Regency; 2) Determine and analyze the effect of Discipline on employee performance at the Secretariat Soppeng Regency; 3) Know and analyze the influence of motivation on employee performance at the Secretariat Soppeng Regency; 4) Know and analyze the Influence Style Leadership, Discipline and Motivation on Employee Performance at the Secretariat Soppeng Regency.

This research was conducted at the Regional Secretariat Soppeng with the number of employees as many as 152 employees. A technique of determining the number of samples in this study is based on a formula slovin thus obtained a sample of 61 employees. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis.

The study concluded that: 1) style of leadership has positive and significant effect on employee performance SoppengRegency secretariat. 2) Discipline of work has significant and positive effect on employee performance SoppengRegency secretariat. 3) Motivation has positive and significant effect on employee performance Soppengregency secretariat. 4) Style Leadership, Discipline and Motivation simultaneously have significant effect on the performance of employees at the regional Secretariat Soppeng.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Employee Performanc

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang penting dalam mendukung jalannya perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ini dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai ataupun buruh yang memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia ini mempunyai maksud dan tujuan yang sama yakni mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam artian, kinerja pegawai akan dinilai berdasarkan hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai, maka diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berarti pegawai mendapatkan perhatian dari pimpinan, disamping itu adanya penilaian kinerja akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja memungkinkan pegawai untuk diberi penghargaan atas prestasi, meskipun hal ini dikembalikan lagi oleh kebijakan pimpinan, apakah akan memberikan penghargaan atas prestasi pegawai atau tidak.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang senantiasa digunakan oleh pimpinan ketika ini mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya seperti yang diinginkan. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja

menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Disamping Gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari pengelolaan pegawai demi menunjang kualitas pegawai yang semakin. Disamping itu disiplin juga merupakan salah satu bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur, serta melalui disiplin kerja maka akan dapat menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Simamora (2004) bahwa disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu modal utama dalam menentukan kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. pegawai yang memiliki disiplin kerj yang baik maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Oleh karena itu, maka diperlukan adanya pegawai yang memiliki dedikasi serta disiplin kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yaitu sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Upaya untuk menetapkan suatu disiplin kerja pegawai menyangkut beberapa hal misalnya penetapan jam kerja bagi pegawai, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan, serta adanya kejelasan dari peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dan ketentuan tersebut harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Penegakan disiplin kerja ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja pegawai, dimana motivasi kerja pegawai yang baik akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong, artinya dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dalam kondisi ini, motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi sesuatu hal yang kompleks, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Lebih lanjut, apabila seseorang merasa termotivasi, maka dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan. Suatu kebutuhan dan keinginan pegawai yang tidak terpuaskan akan menciptakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1 Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?
- 2 Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?

- 3 Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?
- 4 Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?

C Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2004:297). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan membuat keputusan (Dubin, 1986 dalam Sunyoto, 2013). Ada juga mengartikan suatu persoalan bersama (Hemphill dalam Sunyoto, 2013). Lebih jauh lagi George R. Terry dalam Sunyoto (2013) memutuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

A. Kerangka Pikir

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

B Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kajian pustaka tersebut maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu melalui penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik dan statistic deskriptif.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 152 orang pegawai.

Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dari anggota populasi dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel dengan teknik sampling sederhana secara acak (*teknik sample random sampling*) Sugiyono (2009). Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,10)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,01)}$$

$$n = \frac{152}{2,52}$$

$$n = 60,32$$

$$n = 61$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang pegawai.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$ (Santoso, 2004). Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item

dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r > 0,30$ (cut of point) Sugiyono

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$ walaupun ini bukan merupakan standar *absolut* oleh Uma Sekaran (2003). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Instrumen dikatakan reliabel jika dapat digunakan untuk mengukur variabel berulang kali yang akan menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit bervariasi (Supranto, 2005).

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,103 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,103 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng akan semakin baik pula, demikian sebaliknya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,026 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 3,026 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,002 dan nilai

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji parsial dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X3) sebesar 2,773 dan bernilai positif sedangkan t-tabel sebesar 2,002. Dengan demikian t-hitung sebesar 2,773 lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng akan semakin baik pula, demikian sebaliknya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimana hasil uji simultan dengan F-Test (*Anova^b*) menghasilkan nilai F hitung sebesar 53,622. Kemudian nilai F-Tabel adalah sebesar 2,77. Dengan demikian, bahwa nilai F hitung sebesar 53,622 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dikarenakan F-Hitung $>$ F-Tabel dan karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diikuti dengan semakin baiknya disiplin dan motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Soppeng akan semakin baik, demikian sebaliknya.

yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Soppeng, selanjutnya dipengaruhi oleh motivasi kerja (X3), dan kemudian dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel. Artinya bahwa, peranan disiplin kerja begitu besar, sehingga kedisiplinan pegawai di lingkup sekretariat daerah Kabupaten Soppeng perlu untuk lebih ditingkatkan.

Melihat kinerja pegawai khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Selama ini kinerja pegawai yang dirasakan belumlah maksimal. Kondisi ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang pada saat jam kerja, pegawai tersebut meninggalkan kantor dengan berbagai alasan. Disamping itu, ketika kegiatan apel pagi, beberapa pegawai senantiasa tidak ikut. Fenomena lainnya diantaranya, pegawai yang selalu ingin cepat pulang sebelum waktunya, beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan diantaranya alasan sakit atau keperluan keluarga, adanya pegawai yang saling menyalahkan diantara sesama dalam melakukan pekerjaan serta beberapa pegawai masih memiliki komitmen kerja yang rendah. Situasi ini akan dapat berubah secara signifikan apabila mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi pula oleh pegawai.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif,

Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- 1 Kepercayaan diri
- 2 Rasa tanggung jawab
- 3 Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4 Pandangan ke depan
- 5 Mampu menyelesaikan persoalan
- 6 Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7 Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8 Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah Universitas Brawijaya Malang.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang*.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka. Cipta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi

- Hersey, 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. Jakarta Delaprasata
- Kast, Feremont E, James F Rosenweig, *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat, Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Margareth, Helga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Universitas Bakri Vol. 1 No. 2.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). Universitas Diponegoro, Semarang
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rise P, Herdiyanti., Margono Setiawan., dan Umar Nimran. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja*
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen. 2008. "Perilaku Organisasi", Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- , 2003, *Perilaku Organisaaisi*, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia, PT Indeks, Jakarta
- Sari, Widi Purnama. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*. Jurnal Manajemen, UDINUS.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Saydam, Gouzali. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan, Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis*. Jurnal Empirika 15 (2), Desember: 116-138
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No. 4.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.

