



**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN KOTA TASIKMALAYA**

Heri Herdiana^{a,*}, Alfin NF Mufreni^b

^{a,b} Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*heriherdiana140579@gmail.com

Diterima: September 2017. Disetujui: Oktober 2017. Dipublikasikan: November 2017.

ABSTRACT

This objectives of this research are to determine the effect of partially and simultaneously between leadership contingency and organizational climate on employee performance in the Office Employment BPJS Tasikmalaya. The population in this study were all employees in the Office of Employment BPJS Tasikmalaya as many as 102 people. Data analysis technique using path analysis. The results showed that the leadership contingency and organizational climate effect the performance of the employee in the Office of the employment BPJS Tasikmalaya City for 0,518 or 51,8%. Employment is expected BPJS office has a leader who is really smart in managing strategy and be able to see the situation can improve the performance of their employees by way of selecting and fit and proper test for perspective leaders.

Keywords: *leadership contingency; organizational climate; employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan antara kepemimpinan situasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 102 orang. Teknik Analisa data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sebesar 0,518 atau 51,8%. Diharapkan Kantor BPJS Ketenagakerjaan mempunyai pemimpin yang benar-benar cerdas dalam mengatur strategi serta mampu melihat situasi yang dapat dikendalikan dengan baik.

Kata Kunci: kepemimpinan situasional; iklim organisasi; prestasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Fenomena organisasi pada umumnya tidak terlepas dari peranan, kegiatan, dan keterampilan pimpinan organisasi. Sebaliknya, perkembangan fenomena organisasional juga membentuk peranan-peranan keterampilan baru bagi pimpinan organisasi. Keduanya saling membentuk satu sama lain. Para ahli dalam bidang ini

memandang bahwa fenomena organisasional dapat dijelaskan dalam kerangka kuasa-menguasai dan pengaruh-mempengaruhi. Pemimpin organisasi pada umumnya dipandang sebagai orang yang berusaha menguasai dan mempengaruhi orang atau kelompok agar dapat melakukan dan mengerjakan sesuatu sebagai bagian dari usaha mencapai kebaikan organisasi. Kekuasaan yang dimaksud adalah potensi

dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengemudikan orang lain agar berpikir dan bertindak sesuai dengan yang diinginkannya.

Peran seorang pemimpin dalam organisasi dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kenyataan dan/atau gagasan, serta hasil penelitian tersebut tak dapat dibantah kebenarannya. Semua pihak maklum adanya, sehingga muncul jargon “ganti pimpinan, ganti kebijakan”, bahkan sampai hal-hal teknis seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi, atau ganti warna dinding. Demikianlah, kepemimpinan itu merupakan fenomena yang kompleks sehingga selalu menarik untuk dikaji.

Dalam berbagai literatur, kepemimpinan dapat dikaji dari tiga sudut pandang, yakni: (1) pendekatan sifat, atau karakteristik bawaan lahir, atau *traits approach*; (2) pendekatan gaya atau tindakan dalam memimpin, atau *style approach*; dan (3) pendekatan kontingensi/situasi atau *contingency approach*. Pada perkembangan selanjutnya, fokus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin dengan pendekatan situasi.

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2011: 23) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu

adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Keith Davis (2012: 27) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization's employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstorm (2011: 25) bahwa, “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2011: 34) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. terdapat faktor lain yang dapat menentukan prestasi kerja dari tenaga kerja agar menjadi lebih baik atau meningkat yaitu Iklim organisasi. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya merupakan lembaga atau organisasi milik pemerintah yang memberikan pelayanan ketenagakerjaan, Kantor BPJS ketenagakerjaan ini harus bisa menciptakan rasa aman dan nyaman bagi semua pekerja, selain itu harus tercipta atau terbentuk image yang baik bagi masyarakat sehingga dapat meyakinkan serta menyuruh semua tenaga kerja di Kota Tasikmalaya supaya menjadi bagian atau anggota pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota

Tasikmalaya. Pada waktu melakukan *interview* pada sebagian tenaga kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya ternyata hasilnya cukup membuat tercengang peneliti tentang kepemimpinan situasional, yaitu pimpinan masih belum mampu melakukan yang disebut dengan Kepemimpinan yang situasional, dimana pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dalam proses melakukan Kepemimpinannya ternyata kurang situasional atau pimpinan belum melakukan penyesuaian dengan situasi yang sedang terjadi di tengah-tengah tenaga kerjanya, akibat pimpinan kurang situasional dalam kepemimpinannya, maka pencapaian target dari lembaga kurang optimal. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja tenaga kerjanya, salah satu upaya dari pimpinan yang harus dilakukan adalah menerapkan pola kepemimpinan yang situasional serta pimpinan mampu mengelola serta menciptakan iklim dalam berorganisasi yang sehat dan baik untuk seluruh lingkungan kerjanya termasuk tenaga kerja. Berdasarkan masalah pokok atau masalah utama pada latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan *research* lebih lanjut dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kerja Tetap Pada Kantor BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya”**.

KAJIAN TEORI

Siagian (2012:45), mengatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Anoraga (2015:21) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi

pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”. Robbins dan Judge (2011: 45) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan”.

Pendekatan situasional yaitu pendekatan yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektifitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan. Definisi kepemimpinan situasional adalah “*a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/ maturity*”. Pendekatan kontingensi atau pendekatan situasional adalah suatu aliran teori manajemen yang menekankan pada situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi. Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Hersey dan Blanchard, dengan teori siklus kehidupan). Beberapa pendekatan situasional terdiri dari:

1. Model Kontingensi Fiedler.
2. Model Kepemimpinan Vroom – Jago.
3. Model Kepemimpinan Jalur Tujuan.
4. Model Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard

Fielder mengemukakan 3 dimensi variabel situasional yang mempengaruhi kepemimpinan situasional, yaitu: Hubungan pemimpin dengan bawahan (anggota) (Leader-Member Relations), sejauhmana pimpinan diterima oleh anggotanya, Posisi

kekuasaan atau Kekuatan posisi (Position Power), Struktur Tugas (Task Structure). Dalam teori pendekatan situasional, kepemimpinan yang efektif adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengetahui keadaan baik kemampuan ataupun sifat dari anak buah yang di pimpinnya untuk kemudian pemimpin dapat menentukan perintah atau sikap terhadap anak buah sesuai dengan keadaan atau pun kemampuan anak buahnya. adapun gaya yang tepat diterapkan dalam keempat tingkat kematangan anak buah seperti yang telah dijelaskan oleh Miftah Thoha dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* adalah sebagai berikut: Instruksi, Konsultasi, Partisipasi dan Delegasi.

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstrom (2011:23) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah "Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka". Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Keith Davis (2012:27) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai "The human environment within an organization's employees do their work". Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Menurut Melayu (2012: 94) dalam bukunya *manajemen Sumber Daya Manusia*, mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Agus (2011: 94) mengemukakan bahwa "Prestasi kerja adalah sesuatu yang di kerjakan atau produk/jasa yang di hasilkan atau di berikan oleh seseorang ataupun oleh sekelompok orang". Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat di simpulkan bahwa seseorang karyawan dapat dikatakan berprestasi apabila dia dapat mengerjakan atau menghasilkan sesuatu baik berupa barang maupun jasa yang di bebaskan oleh seseorang atau kelompok orang, dalam hal ini perusahaan. Agar suatu proses penilaian prestasi kerja dapat di laksanakan maka di lakukan suatu indikator-indikator yang jelas, sehingga dapat di jadikan acuan dalam proses penilaian prestasi kerja tersebut. Menurut Malayu (2012 : 95) yang termasuk ke dalam indikator prestasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut: Kesetiaan, Kejujuran, Kerja sama, Kedisiplinan, Prakarsa dan Tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian adalah Tenaga Kerja Tetap yang bekerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sedangkan ruang lingkup penelitian ini adalah Kepemimpinan Situasional, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey (Singarimbun dan Effendi, 2003: 24) yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis

Alat Analisa

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variable*) terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur
2. Menentukan matrik korelasi
3. Menghitung *matrik invers* dari variabel Independent
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel Independent terhadap variabel dependen
5. Menghitung R^2 (x_1, x_2, \dots, x_k) yang merupakan koefisien determinasi total
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

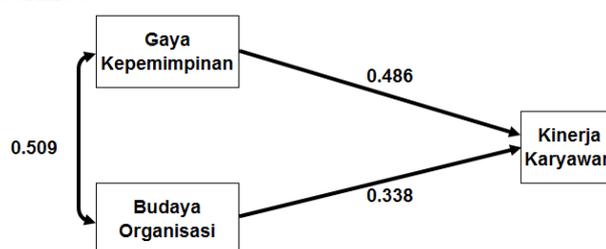
Adapun formula *Path Analisis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung Koefisien Jalur (β)
2. Menghitung Koefisien Korelasi (R)
3. Menghitung koefisien Determinasi
4. Menghitung Faktor Residu (ϵ)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Secara lengkap pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Dari gambar 1 di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel, yang disajikan dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Variabel Penelitian

Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung	=	0.236
Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2	=	0.084
Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X2 terhadap Y	=	0.320
Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung	=	0.114
Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1	=	0.084
Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1 terhadap Y	=	0.198
Pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar	=	0.518
Pengaruh variabel lain sebesar	=	0.482

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel gaya Kepemimpinan

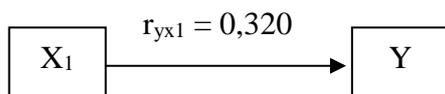
Situasional (X₁) dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi

kerja pegawai sebesar 0.518 atau 51.8%. Adapun pengaruh lain yang tidak penulis teliti yaitu sebesar 0.482 atau 48.2%.

Adanya pengaruh sebesar 51.8% ini berarti bahwa karyawan dalam mengerjakan aktivitasnya ini dipengaruhi oleh gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi sebesar 51.8%.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan Situasional secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 dan Variabel Y

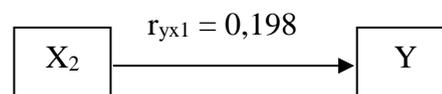
Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardized coefficients*) setelah dipengaruhi X_1 (Kepemimpinan Situasional) sebesar 0,320, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,1024 atau sebesar 10.246%

Untuk pengujian secara parsial antara Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien beta (β) = 0,000, diperoleh t_{hitung} sebesar 4.217 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 2.008 . Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain Kepemimpinan Situasional secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya

Untuk melihat Pengaruh Iklim Organisasi secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 3. Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_2 dan Variabel Y

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (*standardized coefficients*) setelah dipengaruhi X_1 (Kepemimpinan Situasional) sebesar 0,198, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,039 atau sebesar 3.9%.

Untuk pengujian secara parsial antara Iklim Organisasi (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien beta (β) = 0,005, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.936 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 2.008 . Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Situasional termasuk dalam kategori baik. Kepemimpinan Situasional yang telah dilakukan oleh pimpinan di BPJS Ketenagakerjaan ini sudah baik hal ini dapat dilihat dari indikator mengenai Kapasitas, Prestasi/achievement, Tanggung jawab, Partisipasi, Status.
2. Iklim Organisasi diperoleh termasuk dalam kategori baik. Iklim Organisasi yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan sudah baik hal ini dilihat dari indikator Inovasi, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan dan Stabilitas.
3. Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sebesar 0,518 atau 51,8%.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya:

1. Diharapkan kantor BPJS Ketenagakerjaan mempunyai pemimpin yang benar-benar cerdas dalam mengatur strategi serta mampu melihat situasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara menyeleksi dan Fit and Proper Test kepada calon pimpinan.
2. Diharapkan pemimpin lebih berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan kepada karyawan sehingga hak-hak karyawan terpenuhi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.
3. Diharapkan pihak Kantor BPJS Ketenagakerjaan memberikan pelatihan atau workshop tentang penyelesaian tugas dan aktivitas

karyawan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Affandi.(1994). *Analisis Jalur dan Penyelesaiannya*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Arep,Tanjung. (2013). *Kepemimpinan Modern*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Bejo.Siswanto. (2012). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Davis, Keith. (2013). *Human behavior at work: organizational behavior*, sixth edition, New Delhi: Tata Mc Graw Hill.
- Fuad,Masud. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. (2006). *Organisasi, Perilaku – Struktur – Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binapustaka Aksara.
- Hani Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Harif Amali Rivai, (2011). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al*. Jurnal Bisnis Akuntansi. Vol 3. No.1 April 2001, hal. 335 – 352.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hersey,Blanchard, (2014). *Leadership*. sixth edition, New Delhi: Tata Mc Graw Hill.

- Kartono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*, Eighth Edition, Singapura: McGraw Hill, Inc.
- Nasrudin. (2015). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nurjanah. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". Jurnal pada Media Riset Bisnis dan Manajemen, vol. 2, No. 3, 2013, pp 100-134.
- Reksohadiprojo, Handoko. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rani Mariam. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". Tesis, Universitas Gunadarma, Program Pascasarjana Magister Manajemen Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sherman, Ghomes. (2012). *Job Performance*. Penerjemah Soelaiman. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sopyan, Effendi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Soelaiman. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Mochammad. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Vinsent Gaspersz, 2007. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*. Jakarta: yayasan Indonesia Emas & PT. Gramedia Pustaka Utama.