

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAPI LABORATORIES

Fatari<sup>1\*</sup>, Rani Sri Sumarsih<sup>2</sup>, Gatot Hartoko<sup>3</sup>.

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa

[fatari.binabangsa@gmail.com](mailto:fatari.binabangsa@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. LAPI Laboratories. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan dan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu sampel jenuh maka sampel diperoleh sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} = 0.909 < t_{tabel} = 1.666$ . Loyalitas berpengaruh secara signifikan dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} = 2.594 > t_{tabel} = 1.666$ . Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ditunjukkan oleh hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3.809 > 2.16$ . Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,096 hal ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas mempengaruhi sebesar 9.6% terhadap Kinerja. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan PT. LAPI Laboratories.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, loyalitas dan kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Leadership Style on Performance, the influence of Loyalty on Performance and determine the influence of Leadership Style and Loyalty simultaneously on the performance of employees of PT. LAPI Laboratories. The research method used is quantitative associative. The population in this study were 75 employees and using a non-probability sampling method, namely the saturated sample, the sample obtained was 75 respondents. The results showed that leadership style had no effect on performance, it could be seen from the calculation of  $t_{count} = 0.909 < t_{table} = 1.666$ . Loyalty has a significant effect, it can be seen from the calculation of  $t_{count} = 2,594 > t_{table} = 1,666$ . Leadership Style and Loyalty have a simultaneous effect on performance as shown by the results of the calculation  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $3.809 > 2.16$ . The coefficient of determination (R Square) is 0.096, this means that the variables of Leadership Style and Loyalty affect 9.6% of performance. The conclusion is that there is a simultaneous influence of Leadership Style and Loyalty on the performance of employees of PT. LAPI Laboratories.*

*Keywords : leadership style, loyalty and performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis penerapan gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan (Djoko, 2006). Kepemimpin adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh Robbins yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan) (Robbins, 2001). Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama. Dalam pengertian yang lain Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2005).

Definisi di atas mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan. Kepemimpinan dipandang sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial yang setiap orang dapat memerankannya. Mengacu pada pengertian-pengertian di atas, sebagian besar ahli mengasumsikan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau beberapa organisasi.

Pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. Tidak mudah menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Dukungan dari rekan kerja akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya (Ayu, 2013). Karyawan dapat menjadikan perusahaan berhasil dengan kinerja yang dilakukannya, hasil pekerjaan, dan target yang telah dicapai.

Kinerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, dimana setiap penilaian dari suatu organisasi sebagian besar berfokus pada hasil akhir atau kualitas akhir yang didapat dalam suatu kinerja. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai baik demi keberlangsungan suatu organisasi ataupun demi kesejahteraan setiap anggotanya, dimana menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Negara, 2013). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dalam sumber lain Mangkunegara menyebutkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Negara, 2014). Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2014).

Mathis dan Jackson dalam Kaswan menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor itu adalah (1) kemampuan individu melakukan pekerjaan (2) usaha yang dilakukan dan (3) dukungan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan (output) secara kualitas dan kuantitas memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu atau periode tertentu hasil ini dipengaruhi oleh kemampuan (Ability) dan Motivasi (Motivation). Selain kualitas dan kuantitas kinerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor ini saling berkaitan antara satu dan yang lain dalam mempengaruhi kinerja individu atau pekerja, serta hasil yang diperoleh baik berupa barang ataupun jasa.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan. ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Barrold (dikutip oleh Muhyadi, dalam <http://www.masbow.com/2009/11/loyalitas-kerja.html> diakses tanggal 6 Mei 2013) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri dan kesediaan melakukan pengawasan diri (Mulyadi, 1989).

Pendapat yang serupa dikemukakan Rasimin (dalam Sari dan Widyastuti, 2008), yang mengatakan loyalitas karyawan artinya kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasmin, 1988). Sementara pengertian loyalitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Online (<http://kbbi.web.id/> diakses tanggal 6 Mei 2013) adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Hasibuan (dalam Soegandhi dkk, 2013) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab Soegandhi, 2013).

Steers dan Porter (dalam Martiwi dkk, 2012) berpendapat bahwa loyalitas dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku. Pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, adalah proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas adalah bentuk dari perilaku. Pemaparan diatas dapat disimpulkan, bahwa loyalitas karyawan adalah sikap maupun perilaku setia, patuh, taat, berusaha sebaik-baiknya, membuat keputusan pasti tidak keluar dari perusahaan, bersedia mengorbankan diri dengan penuh tanggung jawab profesinya pada perusahaan (Steers & Porter, 1983).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif tipe survei dengan pendekatan asosiatif korelasional, penelitian kuantitatif memiliki cara pandang positivisme yaitu cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan atau realitas sosial dan fisik adalah independent atau terpisah, bebas atau di luar dari peneliti. Berdasarkan uraian tersebut maka populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun karakteristik dari populasi yang dimaksud adalah Karyawan PT. LAPI Laboratories yang berjumlah 302 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah jumlah sampel yang akan diambil dari populasi telah ditentukan selanjutnya pengambilan sampel ditentukan dalam bentuk teknik sampling. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti,

karena tidak semua data atau informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup menggunakan sampel yang mewakilinya (Riduan, 2005).

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel *dependent* berdasarkan nilai variabel *independent* yang diketahui (Imam, 2006). Untuk menjawab permasalahan yang ada dan menguji hipotesis yang telah ditentukan maka teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi. Teknik analisis regresi dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini karena teknik regresi linear dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependent*

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Variabel *Independent*

Lebih lanjut lagi, uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel-variabel *independent* secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependent*, uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Untuk mendapatkan  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 24.0. Sedangkan untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 0,01 (uji satu sisi) dengan derajat bebas (df) = n-k-1, dimana n = jumlah kuisisioner dan k = jumlah variabel *independent*. Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun kriteria pengujian hipotesis dengan uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Adapun hipotesis penelitian ini dalam bentuk notasi statistik. Hipotesis ini didasarkan pada pengamatan peneliti terhadap populasi angka-angka (kuantitatif) misalnya  $H_0 : \mu = 0$ .

### **Hipotesis pertama**

$H_0: \beta_1 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

$H_1: \beta_1 > 0$ , terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

### **Hipotesis Kedua**

$H_0: \beta_2 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

$H_1: \beta_2 > 0$ , terdapat pengaruh antara Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

### **Hipotesis Ketiga**

$H_0: \beta_3 \leq 0$ , tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

$H_1: \beta_3 > 0$ , terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT. LAPI Laboratories

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Berikut hasil uji analisis regresi berganda.

**Tabel 1. Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	42.057	9.086	
	Gaya_Kepemimpinan	0.143	0.157	0.102
	Loyalitas	0.365	0.141	0.291

Dari output tabel diatas, diperoleh persamaan (Kinerja) = 42.057 + 0.143 (Gaya Kepemimpinan) + 0.365 (Loyalitas). Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 42.057 + 0.143 X_1 + 0.365X_2$$

1. Jika nilai konstanta sebesar 42.057 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas nol maka nilai Kinerja sebesar 42.057.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.143 (tanda positif) artinya setiap penambahan 1 satuan Gaya Kepemimpinan maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0.143. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja, berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan
3. Koefisien regresi variabel Loyalitas sebesar 0.365 (tanda positif) artinya setiap penambahan 1 satuan Loyalitas maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0.365. Koefisien bernilai Positif artinya terjadi hubungan positif antara Loyalitas dengan Kinerja, berarti semakin tinggi Loyalitas maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel-variabel independent secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent, uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Untuk mendapatkan  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini digunakan program SPSS 24. Sedangkan untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikansi 0.1 (uji satu sisi) dengan derajat bebas (df) = n-k-1, dimana n = jumlah kuisisioner dan k = jumlah variabel independent.

**Tabel 2. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.954	2	55.472	3.809	0.027 <sup>b</sup>
	Residual	1048.575	72	14.564		
	Total	1159.520	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Gaya\_Kepemimpinan

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 3.809 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel . dengan tingkat signifikansi sebesar 0.1 dan df :  $n-k-1 = 75-2-1 = 72$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.16. Karena nilai  $F_{hitung}$  (3.809) > F tabel (2.16) dengan taraf signifikansi  $0.027 < 0.1$  maka  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap variabel Kinerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan terhadap  $H_0$  (Kinerja) Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0.909 < 1.666$  dengan taraf signifikansi  $0.367 > 0.1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian ini mendukung teori para ahli serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Kharis (2015) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh langsung dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua, variabel  $X_2$  (Loyalitas) berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.594 > 1.666$  dengan taraf signifikansi  $0.11 < 0.1$  maka hipotesis  $H_1$  diterima, artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori para ahli serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lydia Gomes I dan Eddy Madiono Sutanto (2017) yang menguji Pengaruh Motivasi kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja**

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $3.809 > 2.16$ ) dengan taraf signifikansi  $0.027 < 0.1$  maka dapat di tarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Loyalitas ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan setelah diadakan pengujian hipotesis terhadap permasalahan yang ada pada skripsi ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $0.909 < 1.666$  maka hipotesis  $H_1$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kedua, loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2.594 > 1.666$  maka hipotesis

H<sub>1</sub> diterima, artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terakhir, karena nilai F hitung (3.809) > F tabel (2.16) maka H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap variabel kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangku Negara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangku Negara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Djoko, P. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Imam, G. 2006. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta: LPTK,Depdikbud.
- Steers, R. M. dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Behavior*. New York: Academic Press
- Riduan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2014. *Personal Development for Excellence*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen, P. R. *Perilaku Organisasi konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ayu, P. 2013. Peranan Gaya Kepemimpinan dan System Pengendalian Manajemen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(2), 24-37.
- Soegandhi, V. M. 2013. *Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Ternate: Universitas Kristen Petra.