
Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Denno Heryanto¹, Sukisno S. Riadi², Robiansyah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: denno.heryanto@mhs.feb.unmul.ac.id

²Email: sukisno.slamet.riadi@feb.unmul.ac.id

³Email: robiansyah@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja dari PT Gunung Gajah Abadi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan, variabel dependen adalah motivasi kerja. Jenis penelitian dalam penelitian ini meliputi penelitian kausal, yang merupakan hasil penelitian dan menggambarkan hubungan (sebab akibat). Populasi karyawan PT. Gunung Gajah Abadi. Metode sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah responden adalah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dengan menyebarkan kuesioner. Jenis dan sumber data menggunakan data primer. Data dianalisis menggunakan Least Square (PLS) pendekatan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan variabel kerja memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dukungan organisasi memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; dukungan organisasi; gaya kepemimpinan; motivasi kerja

Analysis of the influence of job satisfaction organizational support and leadership style to work motivation

Abstract

This study aims to explain the variable job satisfaction, organizational support, and leadership style that affect job motivation of PT Gunung Gajah Abadi. The independent variables in this study are job satisfaction, organizational support and leadership style, the dependent variable is job motivation. This type of research in this study include causal research, which is a research finding and describing the relationship (cause and effect). The population of employees PT. Gunung Gajah Abadi. The sampling method used was simple random sampling with the number of respondents is 80 employees. Data collection techniques using observational methods by distributing questionnaires. Types and sources of data using primary data. Data was analyzed using Partial Least Square (PLS) approach. The results of this study indicate that variables job satisfaction have effect on job motivation positively and significantly, organizational support have effects on job motivation positively and significantly, leadership style have effect on job motivation positively and significantly.

Keywords: *Job satisfaction; organizational support; leadership style; job motivation*

PENDAHULUAN

Pada objek penelitian terdapat adanya perbedaan sistem kenaikan jabatan atau jenjang karir tersebut maka perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan sosial dan masing-masing karyawan. Hal ini teridentifikasi dengan adanya kenaikan tingkat stres, persepsi adanya ketidakpastian dan tingkat absensi yang tinggi. Atas dasar pemikiran tersebut maka dalam penelitian ini diambil suatu research question untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, serta kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi.

Kajian Pustaka

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan serta upaya yang muncul dari diri individu untuk melakukan suatu hal. Menurut Manullang dalam Agustina Ika (2008), motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Robbin, dalam Andiyanto (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, Handoko dalam Nitasari (2012). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja perusahaan melalui motivasi kerja karyawan. aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Maka dan itu pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Siagian, dalam Nugraheny, 2009 mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Ada 4 (empat) aspek yang menjadi pertimbangan utama yaitu:

- 1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip *quid pro quo*, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada budi ada balas".
- 2) Dinamika kehidupan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
- 3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
- 4) Perbedaan karakteristik individu

Dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi yaitu:

- 1) Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
- 2) Program penghargaan karyawan.

- 3) Program ketertiban karyawan.
- 4) Program imbalan bervariasi
- 5) Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan.
- 6) Mafaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

- 1) Cara berinteraksi.
- 2) Menjadi pendengar aktif.
- 3) Penyusunan tujuan yang menantang.
- 4) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
- 5) Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

METODE

Definisi operasional merupakan batasan yang berhubungan langsung dengan gejala penelitian didalam operasionalnya atau didalam pelaksanaannya. Konsep ini mempunyai sifat abstrak atau kurang jelas sehingga segala sesuatu yang kurang jelas itu akan di ukur. Oleh karena itu harus di operasionalkan terlebih dahulu indikator-indikator dalam pemecahan masalah.

Maka diperlukan penjelasan mengenai definisi dari beberapa parameter dan indikator yang digunakan dalam penulisan ini, sehingga data yang diperlukan nantinya dapat dengan mudah di deskripsikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Model evaluasi Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi. hal ini terutama jika landasan teorinya lemah (Solimun,2010:163).selain itu kegunaan PLS (Partial Least Square) adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerful! guna tujuan prediksi (solimun,2010:165).

Model persamaan struktural merupakan gabungan antara model yang menghubungkan antar variabel laten (sering disebut dengan model struktural) dan dengan model yang mengukur variabel laten berdasarkan indikator -indikatornya sering disebut model pengukuran (measurement model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja suatu individu maka tingkat motivasi kerjanya akan semakin tinggi pula. Studi kepuasan kerja pada level organisasional akan menunjukkan bahwa pegawai yang lebih puas lebih produktif dan profitable dari pada organisasi yang pegawainya kurang puas. Lebih jauh lagi, hubungan kepuasan kerja pada level organisasional mungkin lebih kuat dari pada hubungan pada level individu (Cheri Ostroff, 1992, p.963 dan Bradley L. Kirkman dan Debra L. Shapiro, 2001, p.560).

Dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 2, berdasarkan tabel 4.34 tersebut, maka terdapat hubungan positif sebesar 0,314254 dengan nilai t-statistik 5,245117. Nilai t-statistik tersebut jauh berada diatas 1,96. Artinya pengaruhnya sangat signifikan. Hal ini mengandung makna bahwa indikator yang diteliti yaitu gaji, promosi, rekan kerja, penyediaan pekerjaan dan pekerjaan saat ini mampu mendorong terjadinya motivasi kerja. Berdasarkan gambar model struktural indikator KK2 merupakan pengukuran variabel yang terkuat (dominan) dan indikator KK3 merupakan pengukuran variabel yang paling kecil (paling lemah) dari variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama diterima yang mengandung arti bahwa kepuasan kerja karyawan PT Gunung Gajah Abadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. McNeese-Smith (1996) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu penelitian lain juga dilakukan oleh Nugraheny (2009) dengan judul Analisis pengaruh kepuasan kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kota

Semarang) dengan menggunakan analisis alat SEM yang menunjukkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2.092 dengan probabilitas sebesar 0.036. oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

1. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antara pekerja didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (tabel 4.34) jika variable di uji pengaruhnya dengan menggunakan SmartPLS 2, hasil perhitungan terhadap koefisien parameter menunjukkan terdapat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,190970 dan t-statistik sebesar 2,776905. Nilai tersebut diatas nilai t-tabel 1,96 artinya mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini berarti dukungan organisasi mampu mendorong motivasi kerja. Berdasarkan gambar model struktural dapat diketahui bahwa indikator DO3 merupakan pengukuran variabel yang terkuat (dominan) dan indikator DO4 merupakan pengukuran variabel yang terkecil (paling lemah) dari variabel dukungan organisasi. Maka hipotesis kedua diterima yang mengandung arti bahwa dukungan organisasi PT Gunung Gajah Abadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil ini sesuai Penelitian Nugraheny (2009) dengan judul Analisis pengaruh kepuasan kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kota Semarang) dengan menggunakan analisis alat SEM yang menunjukkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2.164 dengan probabilitas sebesar 0.030. oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya dalam mencapai tujuan. Dampak dari pengaruh seorang pemimpin terhadap para anggotanya tersebut dapat bersifat positif yang mampu meningkatkan kinerjanya / sebaliknya. Oleh sebab itu dalam proses interaksi tersebut, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami karakteristik daripada bawahannya. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik para bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan, serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Tiap- tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Hal tersebut didukung oleh Chen (2004) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 2, sebesar 0,520166 dengan nilai t-statistik 8,588779. Nilai t-statistik tersebut berada diatas nilai 1,96 yang artinya pengaruhnya sangat signifikan. Berdasarkan gambar model struktural dapat diketahui bahwa indikator GK1 merupakan pengukuran variabel yang terkuat (dominan) dan GK4 merupakan pengukuran variabel paling kecil (lemah). Selain itu pada variabel motivasi kerja pengukuran variabel yang paling kuat (dominan) adalah MK5 sedangkan yang terkecil (lemah) MK3. Maka hipotesis ketiga diterima yang mengandung arti

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi..

Hasil ini sesuai dengan penelitian Suharto dan Cahyono (2005) bahwa ada kolerasi positif antara gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selain itu penelitian lain juga dilakukan oleh Nugraheny (2009) dengan judul Analisis pengaruh kepuasan kerja, dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kota Semarang) dengan menggunakan analisis alat SEM yang menunjukkan hasil parameter estimasi untuk pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 4.224 dengan probabilitas sebesar 0.000. Oleh karena nilai probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

SIMPULAN

Dukungan dari organisasi baik dari pimpinan, rekan kerja maupun lingkungan yang ada diperusahaan. Berdasarkan analisa dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana kepuasan kerja mampu mendorong motivasi kerja karyawan ,karena ketika karyawan telah terpuaskan kebutuhan dan harapannya, maka motivasi karyawan untuk bekerja akan lebih tinggi. Jadi semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif menunjukkan semakin baik akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Gunung Gajah Abadi.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif menunjukkan bahwa peranan pemimpin dalam mendelegasikan tugas secara komunikatif serta dukungan kepada bawahan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan yang ada di PT Gunung Gajah Abadi.Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan PT Gunung Gajah Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanto, Wilhelmus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores-NTB, Universitas Diponegoro.
- Agustina, Ika. 2008. Faktor-faktor Motivasi Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama, Jurnal Skripsi Universitas Gunadarma. Vol.1 No 3 pp.1-13.
- Astrini, Resky. 2012. Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I Jung & Y. Berson (2003),” Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218
- Bradley L.Kirkman dan Debra L.Shapiro,2001, “The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance,”*Academy of Managing Journal*, Vol.44,No.3,p.557-569
- Chen, Yuen, Li, 2001, “Examining The Effect of Organizational Culture and Leadership behaviorsmen Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance at Small and Middle Sized Firms of Taiwan”, *Te Journal of American Academy of Bussiness*, September
- Conduit, D.A., and Felix T. Mavondo, 2001, How Critical is Internal Customer Orientation to Market Orientation, *Journal of Business Research*, 51, p.11

-
- Dyah, Gefi K. 2013. Analisa Peningkatan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi pada PT. Prudential Life Assurance cabang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Fatdina. 2007. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Vol 36, No. 1,1 – 17
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Humphreys, J.H.(2002).” Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing” *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No.6, pp.487-502
- <http://www.jurnal/DidikFauziRahmanHubunganantaraiklimOrganisasidanKepuasanKerjadenganMotivasiIntrinsik.htm>(diakses 26 September 2014)
- Kreitner, Robeth, Kinnichi, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta
- Krivonos, Paul D, (2006), *The Relationship of Intrinsic-Extrinsic Motivation and Communication Climate in Organizations*, *The Journal of Bussiness Communication*
- Locander, W.B.,F. Hamilton,D. Ladik & J Stuart (2002), “Developing a Leadership-Rich culture: The Missing link to creating a market-focused organization, *journal of marketing-focused management*, Vol.5, pp.149-163
- Muljani, Benedicta Djarwati. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan tenaga pendidik yang dipimpin perempuan di universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Skripsi Universitas Brawijaya Malang Indonesia* . Vol 6, No 2.
- Michita Champathes Rodsutti dan Fredric William S., 2002. “Leadership and Organizational Effectiveness in Multinational Enterprises in Southeast Asia,” *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.23, No.5, p.250-259
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Universitas Diponegoro.
- Nugraheny, Penny Setyowati. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Suwanto.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wikendari, Ulfah. 2010. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai di Universitas Al Wahliyah Labuhan Batu. Universitas Umatara Utara, Medan.
- Yukl, Garry. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks, Jakarta.