

PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA

SEBAGAI TAHAP *INTERVENING* PADA

PT. PRO-HEALTH INT SURABAYA

Muhammad Bahrudin
14210754

JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
GRAHA MARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A
DUKUH MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR - 60234
mhmmdbahrudin@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis jalur dan sampel yang digunakan 80 karyawan PT. Pro Health Int Surabaya.. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 41,8%. (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 35,5%. (3) faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 45,6%. (4) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 39,6%. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 39,8%. (6) faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. *Pro-Health Int* Surabaya sebesar 62,2%. (7) pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada PT. Pro-Health Int Surabaya sebesar 53,7%.

Kata Kunci : Faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work motivation on work performance at PT. Pro-Health Int Surabaya. This study uses validity, reliability, path analysis and the sample used by 80 employees of PT. Pro Health Int Surabaya .. The results of this study prove and conclude that: (1) that the leadership factor has a significant effect on work motivation at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 41.8%. (2) organizational culture has a significant effect on work motivation at PT. Pro-Health Int Surabaya at 35.5%. (3) the leadership factor has a significant effect on work performance at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 45.6%. (4) organizational culture has a significant effect on work performance at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 39.6%. (5) work motivation has a significant effect on work performance at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 39.8%. (6) the leadership factor has a significant effect on work performance through work motivation at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 62.2%. (7) the influence of organizational culture has a significant effect on work performance through work motivation at PT. Pro-Health Int Surabaya amounted to 53.7%.

Keywords: Leadership Factors, Organizational Culture, Work Motivation.

LATAR BELAKANG

Menciptakan prestasi kerja (job performment), dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Menurut **Sutrisno (2016:150)**. Menurut **Sutrisno (2016:151)** menyatakan

bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Rendahnya prestasi kerja (job performance) dipengaruhi oleh sejauhmana seorang karyawan termotivasi dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja **Daft (2013:373)**. Menurut **Rivai (2014:2)** kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin apabila dia memiliki seorang pengikut atau bawahan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian, menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi.

LANDASAN TEORI

Menurut **Supardi (2013:63)** prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Menurut **Sunyoto (2015:198)** Menurut Mangkunegara (2014:16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Faktor individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Hasibuan (2013:10) terdapat 11 unsur penilaian prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus harus memiliki setiap unsur prestasi kerja berikut ini:

1. Kesetiaan (Loyalitas).

Penilai menilai kesetiaan pegawai terhadap pegawainya, jabatan, organisasi.

2. Prestasi kerja.

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pegawai.

3. Kejujuran.

Penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan.

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatif.

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifannya untuk menyelesaikan pegawai sehingga bekerja lebih berdaya guna dan hasil guna.

6. Kerjasama.

Penilai menilai kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pegawai, sehingga hasil pegawai akan semakin baik.

7. Kepemimpinan.

Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya.

8. Kepribadian.

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9. Prakarsa.

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, mencipta, meberikan alasan, mendapatkan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan.

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab.

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2013:414)** metode kuantitatif adalah sebuah metode yang berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur yang dapat bersifat deskriptif, komparatif, dan asosiatif.

Menurut **Sugiyono (2015:81)** sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih atau proses pengambilan subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

n = $100 / (1 + 100 \times 0,05^2) = 80$.

Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini 80 responden karyawan PTPT. PRO-HEALTH INT SURABAYA. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dependen, variabel independen dan variabel *intervening*.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Faktor Kepemimpinan (X1).

Indikator variabel faktor kepemimpinan menurut Handoko (2012:290) yaitu:

- I. Cara berkomunikasi
- II. Pemberian motivasi
- III. Kemampuan memimpin
- IV. Pengambilan keputusan,.

- b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator variabel budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2012:80) yaitu:

- I. Inovasi dan keberanian, mengambil resiko
- II. Orientasi detail
- III. Orientasi hasil
- IV. Orientasi tim

- c. Variabel Intervening variabel motivasi kerja (Z). Indikator variabel motivasi kerja menurut Siagian (2013:138) yaitu:

- I. Kebutuhan fisik
- II. Kebutuhan keamanan,

- III. Kebutuhan sosial
- IV. Kebutuhan harga diri
- d. Variabel terikat dalam penelitian adalah prestasi kerja (Y).
Indikator variabel prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:13) yaitu:
 - I. Kualitas kerja.
 - II. Kuantitas kerja.
 - III. Pelaksanaan tugas.
 - IV. Tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2015:187)** teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain melalui:

1. Teknik kuesioner.
Teknik Kuesioner menurut **Sugiyono (2015:192)** menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis (angket) kepada responden untuk menjawabnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang di tujukan kepada responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat.
2. Teknik wawancara.
Teknik wawancara, menurut Esterberg dalam **Sugiyono (2015:188)** wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu. Teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data - data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.
3. Teknik Dokumentasi.
Metode ini digunakan untuk dapat memperoleh data yang berhubungan tentang PT. *Pro-Health Int* Surabaya. Misalnya profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data-data yang lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.
4. Teknik Observasi.
Observasi, Sutrisno Hadi dikutip **Sugiyono (2015:196)** mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber dan pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer.
Menurut **Sugiyono (2013:308)** definisi Sumber primer adalah: Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. dipenelitian ini data yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden karyawan . PT. *Pro-Health Int* Surabaya. Data tersebut meliputi data hasil observasi, wawancara dengan sampel dan data hasil pengisian kuesioner, serta dokumentasi.
2. Data sekunder.
Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, data - data tersebut antara lain :
 - a. Sejarah . *Pro-Health Int* Surabaya.
 - b. Struktur organisasi PT. *Pro-Health Int* Surabaya
 - c. Visi dan Misi . *Pro-Health Int* Surabaya

Analisis Data

Analisis Data menurut **Sugiyono (2013:199)** adalah analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan

variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2013:173)** hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Apabila pertanyaan atau dapat dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlatio* lebih besar dari 0.3.

Uji Reliabilitas

Menurut **Imam Ghozali (2013:48)** pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). (**Ghozali, 2013:48**).

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua, yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Syarat kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang memenuhi taraf reliabilitas $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2013:160)** uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2013:105)** uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

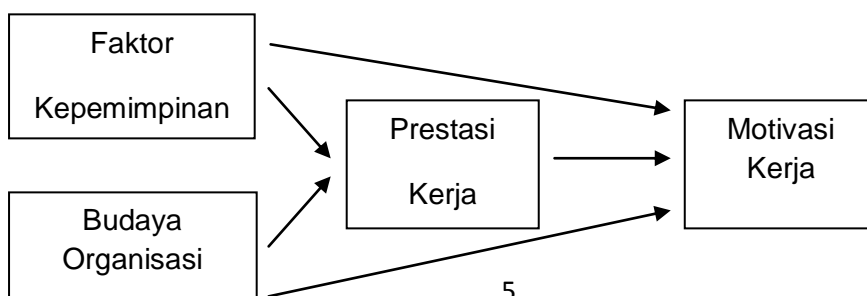
Menurut **Ghozali (2013:139)** uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:97)** Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi dengan variabel *intervening*. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (**Sugiyono, 2013**). Adapun persamaan structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung : $Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + e_1$
 b. Pengaruh tidak langsung : $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + e_2$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

Z = Motivasi Kerja

X₁ = Faktor Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

β = koefisien regresi distandarkan

e₁, e₂ = residual atau prediction error (didapatkan dari $e_{1,2} = \sqrt{1 - R^2}$).

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel *intervening* maupun variable terikat digunakan uji t dengan rumus (Sugiyono, 2013:184):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Jika $t_h > t_t$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sedangkan $t_h < t_t$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya nilai kritis atau nilai tingkat signifikansi 5% dimana t tabel = $t_{(a/2 : n-k-1)}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data-data hasil tanggapan responden dari 80 kuesioner kemudian dihitung kembali untuk dianalisis melalui uji validitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 13.0 untuk menguji validitas, untuk pengujian validitas dapat diterima dengan syarat yang memenuhi taraf Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X1)

Faktor Kepemimpinan (X1)	Corrected Item-Correlation	Ket
Keberhasilan pimpinan berkomunikasi yang baik, lancar dan mampu memberikan informasi yang jelas sehingga karyawan mudah memahami	0,851	
Pimpinan memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan	0,832	

atau bawahan		
pin mempunyakemampun untuk memimpin karyawan dengan baik dan membuat karyawan nyaman dan aman	0,887	
pin mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik	0,781	

Budaya Organisasi (X2)	Corrected Item-Correlation	Ket
wan dituntut untuk lebih inovatif dan berani dalam mengambil resiko dengan tepat	0,845	
ahaan menekankan pada kecermatan, analisis yang akurat terhadap rincian pekerjaan	0,789	
ahaan berfokus pada proses yang digunakan untuk mencapai hasil kerja karyawan yang maskimal	0,848	
ahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja sama dalam satu tim	0,798	
Motivasi Kerja (Z)	Corrected Item-Correlation	Ket
tunjangan, uang transport yang terima dari perusahaan ini sudah layak untuk memenuhi kebutuhan keluarga	0,838	
ahaan ini memberikan jaminan kesehatan dan santunan terhadap kecelakaan kerja yang baik	0,891	
wan senantiasa merealisasikan diri dalam bersosialisasi pada lingkungan kerja di perusahaan ini dengan ramah	0,868	
ahaan memberikan untaian kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan status karir kerjanya	0,808	
Prestasi Kerja (Y)	Corrected Item-Correlation	Ket
a dengan keterampilan dan ketelitian yang tinggi agar karyawan didapatkan hasil yang optimal	0,840	
sanaan pekerjaan karyawan didasarkan pada target dan tepat waktu	0,885	
wan selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0,829	
wan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran	0,764	

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa d. pemimpin mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik adalah valid, karena Corrected Item-Total Correlation 0,781 lebih besar dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Data-data mengenai hasil tanggapan responden dari 80 kuesioner kemudian dihitung kembali untuk dianalisa melalui uji reliabilitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 13.0 untuk menguji reliabilitas, untuk pengujian reliabilitas dapat diterima dengan syarat yang memenuhi taraf *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,6 dikatakan reliabel.

Faktor Kepemimpinan (X1)	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Ket
mpuan pimpinan berkomunikasi yang baik, lancar dan mampu memberikan informasi yang jelas sehingga karyawan mudah memahami	0,974	el
an memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan	0,974	el
pin mempunyakemampun untuk memimpin karyawan dengan baik dan membuat karyawan nyaman dan aman	0,973	el
pin mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik	0,975	el
Faktor Kepemimpinan (X1)	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Ket
mpuan pimpinan berkomunikasi yang baik, lancar dan mampu memberikan informasi yang jelas sehingga karyawan mudah memahami	0,974	el
an memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan	0,974	el
pin mempunyakemampun untuk memimpin karyawan dengan baik dan membuat karyawan nyaman dan aman	0,973	el
pin mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik	0,975	el
Motivasi Kerja (Z)	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Ket
tunjangan, uang transport yang terima dari perusahaan ini sudah layak untuk memenuhi kebutuhan keluarga	0,974	el
ahaan ini memberikan jaminan kesehatan dan santunan terhadap kecelakaan kerja yang	0,973	el

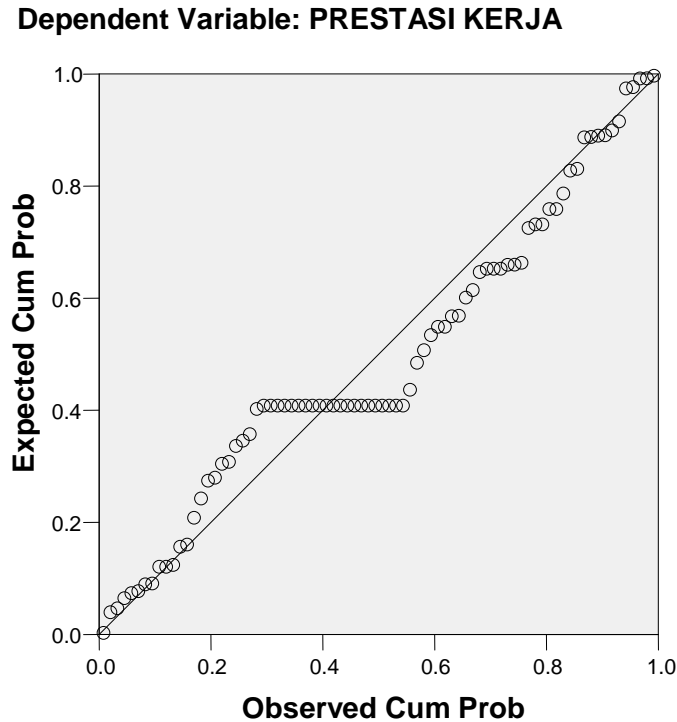
baik		
wan senantiasa merealisasikan diri dalam bersosialisasi pada lingkungan kerja di perusahaan ini dengan ramah	0,973	el
ahaan memberikan untaiian kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan status karir kerjanya	0,974	el
Prestasi Kerja (Y)	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Ket
a dengan keterampilan dan ketelitian yang tinggi agar karyawan didapatkan hasil yang optimal	0,974	el
sanaan pekerjaan karyawan didasarkan pada target dan tepat waktu	0,973	el
wan selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	0,974	el
wan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran	0,975	el

Karyawan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketaatan waktu kehadiran adalah reliabel, karena Cronbach's Alpha If Item Deleted 0,975 lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Sumber : hasil olahan SPSS

Pada gambar 4.1 diatas pada uji normalitas data yang digunakan *Norma P-P Plot of Regression* data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dalam gambar mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.30
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	FAKTOR KEPEMIMPINAN	.904	.265	.101	.115	8,708
	BUDAYA ORGANISASI	.914	.272	.104	.185	8,374
	MOTIVASI KERJA	.911	.228	.086	.191	8,183

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : hasil olahan SPSS

Multikolinieritas dari tabel 4.30 diatas dihasilkan olahan SPSS diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

- Variabel faktor kepemimpinan sebesar 8,708.

Jadi variabel faktor kepemimpinan mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) terletak nilai tolerance antara lebih besar dari 0,01 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.

b. Variabel budaya organisasi sebesar 8,374.

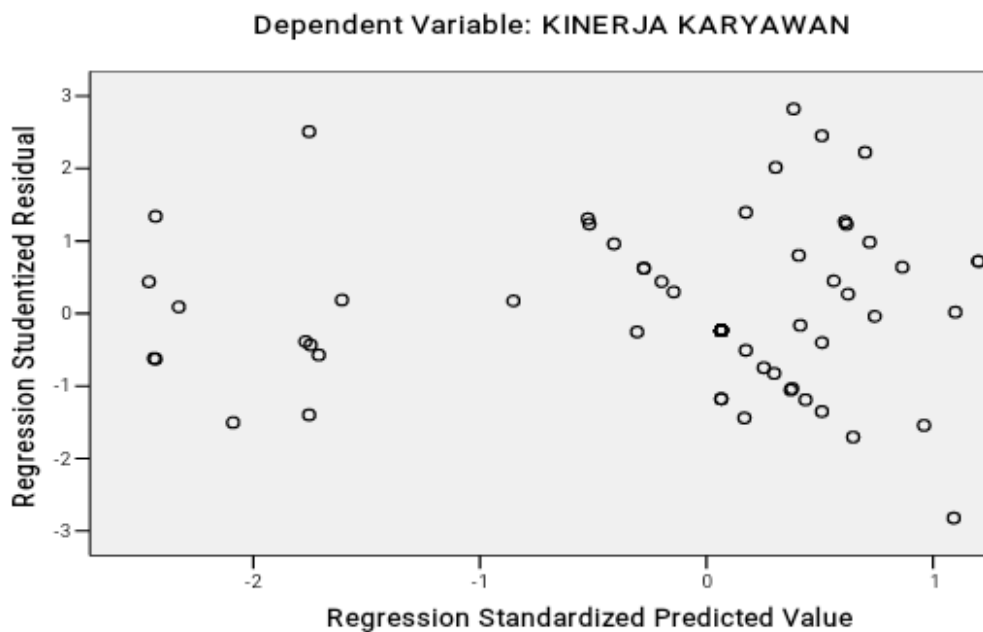
Jadi variabel budaya organisasi mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) terletak nilai tolerance antara lebih besar dari 0,01 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.

c. Variabel motivasi kerja sebesar 8,183.

Jadi variabel motivasi kerja mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) terletak nilai tolerance antara lebih besar dari 0,01 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 4.2

Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut, pada gambar *scatterplot* data hasil kuesioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas karena data penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah garis horizontal angka nol kemudian titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.31

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.860	1,06559	1,867

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, FAKTOR KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : hasil olahan SPSS

Pada tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,865 hal ini berarti sumbangsi variabel bebas (disiplin kerja, insentif, kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 86,5 %, sedangkan sisanya 13,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu komitmen, budaya organisasi, fasilitas kerja dll.

Analisis Jalur

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program *SPSS* diperoleh seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.32

Uji t (Coefficien X terhadap Z)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.860	1,06559	1,867

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, FAKTOR KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : hasil Olahan SPSS

Pada tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,865 hal ini berarti sumbangsih variabel faktor kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 86,5 %, sedangkan 13,5 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, komitmen dll.

Tabel 4.33

Uji t (Coefficien X dan Z terhadap Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	.657	.404		1,625	.108
	FAKTOR KEPEMIMPINAN	.423	.090	.418	4,944	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.331	.083	.355	3,984	.000

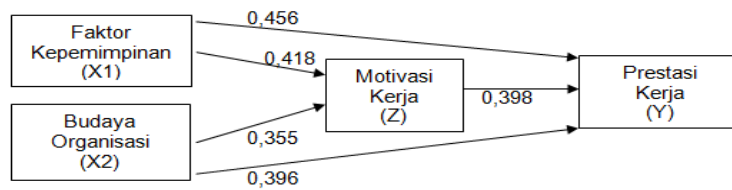
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.32 diatas (Coefficients) dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel faktor kepemimpinan terhadap motivasi kerja nilai beta sebesar 0,418 dan besaran t hitung 4,944 dengan besaran sig sebesar 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig <0,05 maka disimpulkan variabel faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,418 atau 41,8 %.

Untuk variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja nilai beta sebesar 0,355 dan besaran t hitung 3,984 dengan besaran sig sebesar 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig <0,05 maka disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,355 atau 35,5 %.

Dari tabel 4.32 diatas (Tabel Coefficien X terhadap Z) dapat dilihat jika variabel paling berpengaruh terhadap motivasi kerja secara langsung adalah variabel faktor kepemimpinan, dengan besaran pengaruh sebesar 41,8%.



Gambar. 4.3

Gambar. 4.3
Hubungan Kausal Empiris Antara Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 0,423X_1 + 0,331X_2$$

$$Y = 0,448X_1 + 0,370X_2 + 0,387Z$$

X1 = Faktor kepemimpinan

X2 = Budaya organisasi

Z = Motivasi kerja

Y = Prestasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja.

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

1. Pengaruh hasil kontribusi struktur 1
 - a. Kontribusi faktor kepemimpinan (X1) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,418 atau 41,8%.
 - b. Kontribusi budaya organisasi (X2) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,355 atau 35,5%.
2. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh langsung)
 - a. Kontribusi faktor kepemimpinan (X1) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,456 atau 45,6%.
 - b. Kontribusi budaya organisasi (X2) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,396 atau 39,6%.
 - c. Kontribusi motivasi kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,398 atau 39,8%.
3. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh tidak langsung)
 - a. Pengaruh tidak langsung variabel faktor kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,456 \times 0,398 = 0,181$ atau 18,1 %.
 - b. Pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,396 \times 0,398 = 0,158$ atau 15,8 %.
4. Pengaruh Total
 - a. Pengaruh faktor kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,456 + (0,418 \times 0,398) = 0,622$ atau 62,2%.
 - b. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,396 + (0,355 \times 0,398) = 0,537$ atau 53,7 %.
5. Pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung maka disimpulkan dibawah ini.
 - a. Kontribusi pengaruh secara langsung faktor kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 45,6%, sedangkan pengaruh tidak langsung faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 18,1 %, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z) hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja (Z), dengan hasil kontribusi sebesar 18,1%.
 - b. Kontribusi pengaruh secara langsung budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 39,6 %, sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah sebesar 15,8 %, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung

menggunakan variabel *Intervening* kinerja karyawan (Z), hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* kinerja karyawan (Z), dengan hasil kontribusi sebesar 15,8%.

Pembahasan

Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel faktor kepemimpinan terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya memperoleh nilai sig. 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig <0,05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya faktor kepemimpinan yang ada di PT. Pro-Health Int Surabaya pimpinan memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Masrur Fariq, Wawan Prahyan, Akhmadi pada tahun 2017 yaitu Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja di PT Permata Finance Indonesia cabang Serang. Gaya Kepemimpinan transaksional mempengaruhi persepsi parawawasan dan mampu memberikan motivasi kepada mereka tentang kejelasan-kejelasan tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerjadan pelaksanaan yang efektif.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya memperoleh nilai sig. 0,000, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig <0,05 dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya budaya organisasi yang ada di PT. Pro-Health Int Surabaya perusahaan menekankan pada kecermatan, analisis yang akurat terhadap rincian pekerjaan dan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Masrur Fariq, Wawan Prahyan, Akhmadi pada tahun 2017 yaitu Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Motivasi yang tinggi yang diberikan oleh pimpinan akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sehingga karyawan ingin memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi.

Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya memperoleh nilai sig. 0,016, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig <0,05 arah pengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya faktor kepemimpinan yang ada di PT. Pro-Health Int Surabaya berjalan lancar, nyaman dan aman sehingga karyawan selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Yazid AR, Said Musnadi, Syafruddin Chan pada tahun 2013 yaitu gaya kepemimpinan memiliki koefisien jalur sebesar 0,121 dengan $\beta=0,027$, pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ atau 0,05 maka nilai

$\beta(0,027) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya memperoleh nilai sig. 0,044, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig $< 0,05$ arah pengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya bahwa budaya organisasi PT. Pro-Health Int Surabaya perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja sama dalam satu tim agar karyawan didapatkan hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Yazid AR, Said Musnadi, Syafruddin Chan pada tahun 2013 yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan serta motivasi kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,56 dengan $\beta = 0,000$, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka nilai $\beta(0,000) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan Uji t dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya memperoleh nilai sig. 0,019, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena sig $< 0,05$ arah pengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya dengan arah pengaruh positif. Artinya Perusahaan PT. Pro-Health Int Surabaya senantiasa perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan status karir kerjanya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Yazid AR, Said Musnadi, Syafruddin Chan pada tahun 2013 yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan.

Pengaruh faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa, faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi PT. Pro-Health Int Surabaya. Besaran kontribusi pengaruh tidak langsung faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi adalah sebesar 18,1 %, sedangkan besaran kontribusi pengaruh langsung faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 45,6 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja lebih baik hasilnya dari pada menggunakan variabel *Intervening* kinerja karyawan, kontribusi sebesar 18,1%.

Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat

disimpulkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja PT. Pro-Health Int Surabaya.

Besaran kontribusi pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 15,8%, sedangkan besaran kontribusi pengaruh langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 39,6 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* motivasi kerja lebih baik hasilnya, dari pada menggunakan variabel *Intervening* kinerja karyawan kontribusi sebesar 15,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kosasih (2016) "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai PDAM Di Provinsi Banten*". <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27260> diakses tgl 02. November. 2017.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketuju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- M. Yazid AR, Said Musnadi, Syafruddin Chan (2013) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh*". <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/7.78.87.M.Yazid%20AR.pdf> diakses tgl 02. Nov. 2017.
- Mai Ngoc Khuong and Dang Thuy Hoang (2015) "*The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam*". <http://www.iitf.org/vol6/471-BT0007.pdf> Diakses tgl 02. Nov. 2017.
- Masrur Fariq, Wawan Prahyawan, Akhmadi (2017) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Permata Finance Indonesia Cabang Serang)*". <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/2607/2026> di akses tgl 02. Nov. 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- _____ dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana. cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarni, Eka Askafi (2017)“Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sistem Informasi Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di POMOSDA Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”<http://vidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/vidya/article/view/13>diakses tgl 02. November. 2017.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- _____ 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supardi. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo .2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.