

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA ORGANISASI, KOMPETENSI PEGAWAI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING DI BADAN PUSAT STATISTIK

Pramaika Yoga Sentani

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara

yoga01.irekost@gmail.com

Kamaruzzaman Onaning

Magister Manajemen Institut Bisnis Nusantara

onaning@ibn.ac.id

Suryati Veronika

Program Studi Manajemen Institut Bisnis Nusantara

suryati@ibn.ac.id

ABSTRAK

The propose of this study is to examine and analyze the influence of leadership style, organization culture, competence, to employee performance, and to examine and analyze the influence of leadership style, organization culture, competence, to employee performance with work motivation as intervening variable. 100 respondent is spread in head office of central agency of statistic. This study is quantitative characteristic with smartPLS as an analysis method. The result showed that competence directly influence to employee performance, while leadership style, and organization culture uninfluenced to employee performance. Organization culture through work motivation influence to employe performance, while leadership style and competence through work motivation are uninfluenced to employee performance.

Kata kunci: *leadership style, organization culture, competence, work motivation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Statistik oleh suatu negara bisa juga digunakan untuk menentukan haluan dari suatu negara untuk mencapai kemakmuran, penentu kebijakan pembangunan pemerintahan, memberikan keputusan pemerintahan secara bijak untuk kemajuan, mengungkapkan suatu peristiwa kepemerintahan dan lainnya. Dampak kebijakan tanpa statistik dalam pemerintahan juga bisa berupa kehancuran sistem pemerintahan atau kesejahteraan yang pemerintah tujukan untuk rakyat tidak tercapai dengan baik dan tepat. BPS adalah lembaga pemerintah yang fokus dalam urusan statistik yang mempunyai tugas pokok menyediakan dan melakukan koordinasi ketersediaan data dan informasistatistik pada lingkup nasional maupun daerah melalui kegiatan besar yaitu sensus penduduk, sensus pertanian dan sensus ekonomi. BPS sebagai salah satu instansi pemerintah sesuai dengan peraturan presiden nomor 86 tahun 2007 memiliki tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintah dibidang statistik, tentunya harus didukung dengan sumberdaya manusia yang mumpuni, baik pada tingkatan pengambil keputusan yaitu para pimpinan dan juga pada tingkatan pelaksana yaitu pegawai, dimana hal tersebut diperlukan untuk memperoleh hasil yang kompeten dan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk itu BPS sebagai instansi pemerintah penyedia data statistik, memiliki kompleksitas atau keunikan tersendiri dalam menjalankan operasional kegiatannya, sehingga diperlukan pemimpin yang dinamis dan efektif yang dapat memahami tentang mekanisme kerja BPS. Sebagai instansi pemerintah, tentunya BPS terikat dengan peraturan peraturan yang di terbitkan oleh pemerintah, begitupun dengan pelaksanaan budaya kerja yang baik. Sejalan dengan Grand

Design reformasi birokrasi 2010-2025, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja dibentuk sebagai pedoman setiap instansi pemerintah dalam pengembangan budaya kerja organisasi, untuk mendorong perubahan sikap dan perilaku pejabat serta pegawai di lingkungan masing-masing agar dapat meningkatkan kinerja untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, dan tentunya sebagai panduan dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan budaya kerja. Untuk menunjang output data yang berkualitas, BPS juga memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dengan mutu yang tinggi, diwujudkan dengan adanya sekolah kedinasan yaitu Sekolah Tinggi ilmu Statistik, dan perekrutan pegawai dengan kebutuhan kompetensi tertentu lainnya. Bagaimana kepemimpinan dan budaya kerja, serta kompetensi pegawai yang dimiliki oleh BPS, diperlukan adanya motivasi kerja pada setiap pegawai. Dalam rangka memperoleh kinerja yang baik, maka motivasi yang diperlukan adalah motivasi yang kuat, yaitu yang mempunyai intensitas, tujuan dan ketekunan. Semakin para pegawai termotivasi dalam bekerja, maka para pegawai bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya motivasi yang tinggi dan kinerja yang tinggi pula.

STUDI PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan yaitu kemampuan potensi dan reality, adalah dengan pendidikan dan keterampilan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan faktor motivasi diartikan sebagai suatu sikap terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi, yang antara lain mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kerja kepemimpinan, dan kondisi kerja.

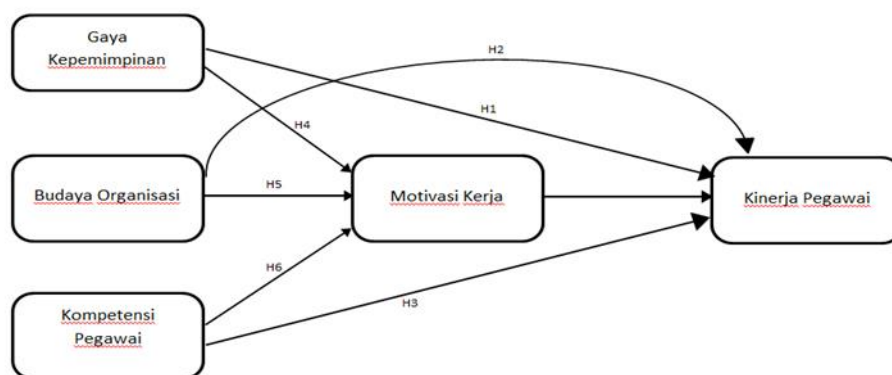
Motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya dorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu (Moekijat, 2002). Sedangkan menurut Ishak dan Hendri (2003), motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atau bimbingan atasan, dan faktor internal yaitu pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan.

Kepemimpinan menurut Robbins (2006) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Jadi, kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam mengarahkan dan mempengaruhi sekelompok orang (bawahan) untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kartono (2011), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan. Menurut Northouse (2010), gaya kepemimpinan dibagai menjadi kepemimpinan intruksi, kepemimpinan konsultasi, kepemimpinan partisipasi, dan kepemimpinan delegasi.

Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi (Victor Tan dalam Tunggal, 2007). Sedangkan Wibowo (2006), menyatakan budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Tujuh karakteristik yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi menurut Robbins (2006), yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004). Sementara kompetensi menurut Wibowo (2007), suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Spencer dan Spencer (1993) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi tiga yaitu, kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan konsep teori yang telah dijelaskan, maka dapat dituangkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H2 = Budaya kerja organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H4 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja
- H5 = Budaya kerja organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja
- H6 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di kantor pusat BPS dengan responden adalah pegawai aktif. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih secara acak pada tiap-tiap bagian pada instansi yang menjadi lokasi penelitian. metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin (Prasetyo dan Jannah, 2014), yaitu :

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

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = nilai kritis (batas ketelitian)

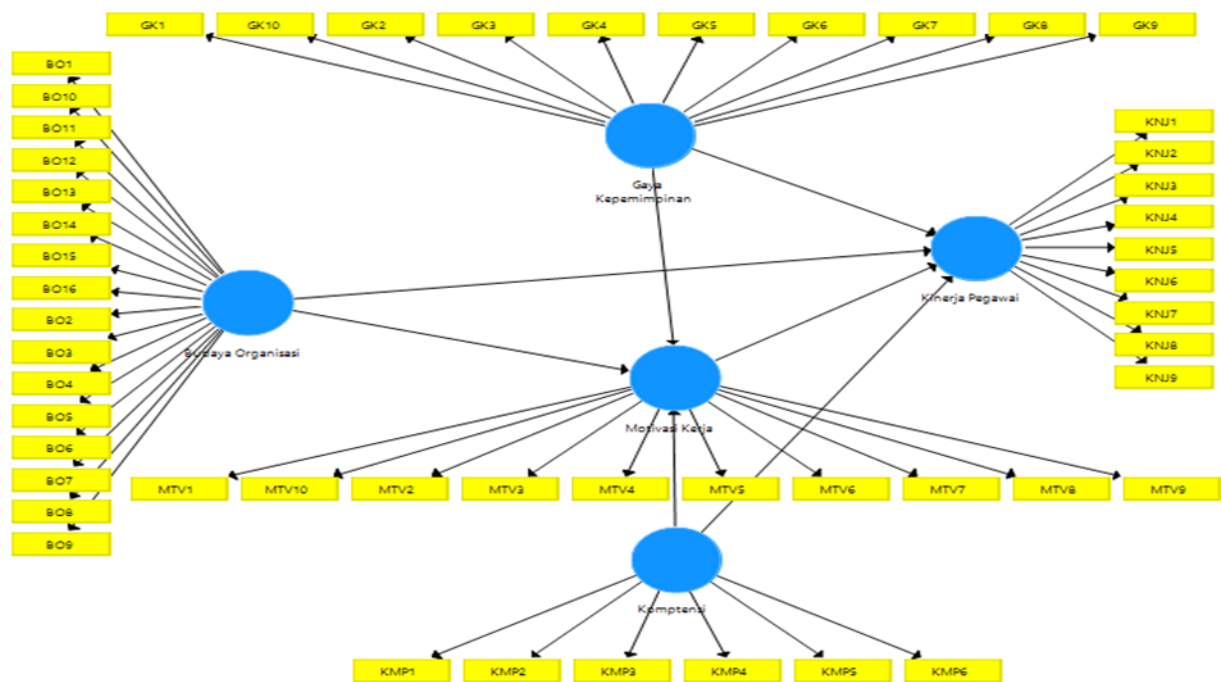
Jika jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 1.133 orang maka nilai kritis yang ditoleransi adalah 10%, maka diketahui jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.133}{1 + 1.133 (0,1)^2} = 91,89$$

Pengolahan data menggunakan SmartPLS yaitu metode *Structural Equation Modelling* (SEM) karena PLS bertujuan menguji efek prediksi antar variabel laten (konstruk) untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut. Kemudian dilakukan pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan pengujian model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari kuesioner yang telah disebar kepada lebih dari 257 pegawai, didapatkan 108 pegawai yang merespon, namun penulis mengambil 100 responden untuk diolah. Dengan menggunakan SmartPLS, dilakukan evaluasi model pengukuran untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, dan untuk mengukur korelasi antar variabel. Terlebih dahulu ditentukan model diagram jalur sesuai variabel yang digunakan.



Gambar 2. Diagram Jalur

Dari diagram jalur model, dilakukan kalkulasi untuk mengetahui nilai *loading factor*, dimana nilainya harus lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan indikator-indikator memiliki korelasi. Setelah seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0,6, maka dapat diketahui syarat reliabilitas dan validitas yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.812	0.816	0.869	0.572
Gaya Kepemimpinan	0.900	0.919	0.918	0.616
Kinerja Pegawai	0.751	0.751	0.842	0.572
Kompetensi	0.655	0.662	0.813	0.592
Motivasi Kerja	0.780	0.787	0.849	0.530

Gambar 3. Reliabilitas dan validitas

Diketahui dari tabel diatas, bahwa seluruh nilai telah memenuhi syarat yaitu diatas 0,6.

Setelah variabel telah dipastikan reliabel dan valid, kemudian dilakukan evaluasi model struktural untuk mengetahui hubungan antar variabel dan tingkat signifikan antar jalur. Dalam smartPLS, evaluasi model struktural dilakukan dengan kalkulasi *bootstrapping*.

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.047	0.063	0.142	0.335	0.738
Budaya Organisasi -> Motivasi Kerja	0.437	0.454	0.138	3.157	0.002
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.155	0.165	0.114	1.367	0.172
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0.104	0.104	0.108	0.965	0.335
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.407	0.409	0.091	4.488	0.000
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.155	0.154	0.105	1.478	0.140
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.240	0.220	0.118	2.031	0.043

Gambar 4. Koefisien Jalur

Dari gambar diatas diketahui semua variabel berpengaruh positif, dan dengan $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, memiliki T Statistik > 1,985, sedangkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, dan kompetensi terhadap motivasi kerja, memiliki T Statistik < 1,985. Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian

No	Hubungan	Koefisien Jalur	T Statistic >1,966	Kesimpulan	
				Pengaruh	Hipotesis
1	Gaya Kepemimpinan > Kinerja Pegawai (Hipotesis 1)	0,155	1,367	Tidak Signifikan	Ditolak
2	Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)	0,047	0,335	Tidak Signifikan	Ditolak
3	Kompetensi > Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)	0,407	4,488	Signifikan	Diterima
4	Gaya kepemimpinan > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 4)	0,025	0,791	Tidak Signifikan	Ditolak
5	Budaya Organisasi > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 5)	0,105	2,031	Signifikan	Diterima
6	Kompetensi > Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai (Hipotesis 6)	0,037	0,997	Tidak Signifikan	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif (0,155) namun tidak signifikan ($1,367 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anton Helistiawan (2008) dan Marwansyah (2015), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Lawasa (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Erya Afrianus, Widyaiswara Muda di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik, gaya kepemimpinan seseorang berbeda dengan lainnya selaras dengan paradigmanya masing-masing. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, disimpulkan bahwa paradigma tentang gaya kepemimpinan belum menjadi suatu faktor pertimbangan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis budaya organisasi memiliki pengaruh positif (0,047), namun tidak signifikan ($0,335 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guntur Aryo Tejo (2015) dan Anton Helistiawan (2008), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh ACT Consulting pada tahun 2017, BPS dinilai memiliki budaya organisasi kurang sehat, namun setiap pegawai tetap berkinerja berdasarkan tugas dan fungsi, dan dilakukan penilaian atas kinerja pegawai tiap bulannya. Sehingga dapat diartikan budaya organisasi di BPS tidak memiliki pengaruh atas pencapaian kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi memiliki pengaruh positif (0,407) dan signifikan ($4,488 > 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail Lawasa (2013) dan Anton Helistiawan (2008), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa setiap instansi pemerintah memiliki standar kompetensi terhadap pegawainya, sehingga untuk mencapai kinerja, pegawai harus memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu penulis mengartikan bahwa setiap pegawai pasti bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dan sesuai dengan kompetensinya. Semakin tinggi tingkat kompetensinya, maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja, memiliki pengaruh positif (0,025) namun tidak signifikan ($0,791 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Dan hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marwansyah (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini konsisten bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, belum terimplementasi di Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif (0,105) dan signifikan ($2,031 > 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengembangan hipotesis pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guntur Aryo Tejo (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dengan didorong motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik diharapkan oleh pegawai BPS sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi juga.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh positif (0,037) namun tidak signifikan ($0,997 < 1,985$) terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan pengembangan hipotesis dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismail Lawasa (2013) dan Guntur Aryo Tejo (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berlainan dengan pengaruh secara langsung yaitu berpengaruh signifikan, sedangkan jika melalui motivasi kerja menjadi tidak berpengaruh signifikan. Sehingga pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah jika hubungannya adalah secara langsung, sebaliknya jika melalui motivasi kerja atau tidak langsung, hubungan pengaruhnya menjadi tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Dari penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa pada umumnya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, walaupun terdapat penelitian yang memiliki hasil yang sama yaitu bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap atau kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kerja, hal ini berbeda dengan penelitian lain yang pada umumnya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun budaya organisasi melalui motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini serupa dengan penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Kompetensi secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tentunya hasil ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Namun menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ketika melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan baik untuk pengembangan penelitian ini, maupun untuk intansi, yaitu sebagai berikut :

1. Jika ingin dilakukan penelitian dengan variabel yang sama di BPS, perlu dikaji lagi indikator yang tepat yang dapat menggambarkan pengaruh yang signifikan.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lain yang memiliki pengaruh yang berkontribusi besar pada variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. BPS perlu untuk mengkaji bahwa perlunya pengembangan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bahwa nilai-nilai kepemimpinan harus tertanam dengan baik pada setiap orang yang berada dalam posisi memimpin suatu unit kerja.
4. BPS perlu memberikan pembekalan kepada pegawai agar mengerti akan tugas dan fungsi yang mengarah kepada budaya organisasi yang kreatif dan memiliki tujuan.
5. BPS perlu membangun mindset pegawainya bahwa pekerjaan tidaklah hanya sekedar transaksional dalam hak dan kewajiban, namun perlu ditanamkan arti dari sebuah pekerjaan.
6. BPS perlu menetapkan dan selalu memperbaharui standar kompetensi pegawai, untuk tiap tugas dan fungsi yang ada.
7. BPS perlu menetapkan standar penilaian kinerja kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya pada level masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F dan Lussier, Robert N. 2010. *Effective Leadership* Fourth Edition. International Edition. Singapore : Cengage Learning Asia
- Aftanorhan, Wan Mohamad Asyraf Bin Wan. 2013. A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT)*, Volume 2, Issue 5, September 2013.
- Chin, Wynne W. 1998. Issues and Opinion on Structural Equation Modeling. *Management Information Systems Quarterly*, Volume 22, Number 1 March 1998.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Gito Sudarmo, Indriyo dan I nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hair, Joseph F. et al. 2014. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketigabelas, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis, 2005, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Ishak & Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.
- Jarot Sembodo Suroso, 2013, *Competitive Intelligence: Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi*, *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*.
- Jogiyanto & Willy Abdillah. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Kartono Kartini, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Latan, Hengky & Imam Ghozali. 2012. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.P. (2005) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung, PT Refika Aditama.
- Miftah, Thoha. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, *Dasar-dasar motivasi*, Penerbit CV Pionir Raya, Bandung 2002.
- Munandar, 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Depok.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, John W, & Keith Davis, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2002.
- Northouse, Peter G. 2010. *Leadership Theory and Practice Fifth Edition*. United States of America. Sage Publications.
- Pabundu, Moh. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Pfeffer, J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Yogyakarta: Amara Books, 2003.
- Prasetyo, B & Jannah, L M (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi* (ed 9) Jakarta : Rajawali Pers.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Pujiastuti, 2013. *Jurnal Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. ISBN : 978-979-636-147.
- Ranupandojo, Heidjrachman; Suad, Husnan. 2000. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Rivai, Vehitzal, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Robbert Kreitner dan Anggolo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi Buku II (Biro Bahasa Alkemis Penterjemah)* Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, DR. 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Spencer, M., Lyle, Jr, & Signe M. Spencer, *Competence at Work "Models for Superior Performance"*, New York: John Wiley & Sons Inc, 1993.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvarindo, 2007.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Wickramasinghe and De Joyza. 2007. *A comparative analysis of managerial competency need across areas of functional specialization*. Department of Management of Technology, faculty of engineering. University of Moratuwa.
- Wijanto, Setyo Hari. 2008. *Structural Equation Modelling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.