

**Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali**

**Ni Putu Marini  
I Made Sumada  
A.A.Rai Sita Laksmi**

Program Studi Magister Administrasi Publik  
Program Pascasarjana Universitas Warmadewa  
Email: [marini.putu@gmail.com](mailto:marini.putu@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Leaders influence subordinates and subordinates can influence leaders and Climate organizations affect the practice of HR policies received by members of the organization. Human resources (HR) is one of the main factors in the competition in the global era, so must think how to create quality human resources and have skills and high competitive in competition. In the globalization of intraregional and international relations there will be competition between countries. Given the magnitude of the role of leaders as a driver of the institution in achieving its goals, then the leadership effort to encourage employees to work better. The purpose of this research is to know the influence of leadership variable to employee performance variable, influence from organizational climate variable, influence from work motivation variable to employee performance variable, simultaneous influence from leadership variable, organizational climate, and work motivation to employee performance variable at STIKes Wira Medika Bali. The type of data needed is primary data and secondary data from HR and document STIKes Wira Medika Bali. Research Results The results show that leadership has a very strong influence on performance. Leadership has a very strong influence (0,900) based on the results of correlation test on employee performance in STIKes Wira Medika Bali with coefficient value 0,468 at probability 0.000. The probability value is less than alpha (5%). Climate Organization has a strong influence (0.788) based on the correlation test on employee performance in STIKes Wira Medika Bali with coefficient value 0.261 on probability 0.001. The probability value is less than alpha (5%). Motivation has a moderate effect (0,572) based on correlation test on employee performance in STIKes Wira Medika Bali with coefficient value 0,106 at probability 0.004. The probability value is less than alpha (5%). Leadership, organizational climate and motivation simultaneously affect the performance of employees in STIKes Wira Medika Bali seen from the value of F arithmetic of 381.125 with probability value (sig value) 0.000.0 with coefficient of determination of 0.961 or 96.1%. This means that as much as 96.1% of performance is explained by leadership variables, organizational climate, and work motivation. While the remaining 3.9% is explained by other variables outside the variable leadership, organizational climate, and work motivation.*

*Keywords: Leadership, organizational climate, motivation*

**ABSTRAK**

Pemimpin mempengaruhi bawahan dan bawahan dapat mempengaruhi pemimpin dan Iklim organisasi mempengaruhi praktik kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam persaingan di era global, sehingga harus berfikir bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara. Mengingat besarnya peranan pemimpin sebagai penggerak institusi dalam mencapai tujuannya, maka upaya pimpinan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh dari variabel iklim organisasi, pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali. Jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder dari SDM dan dokumen STIKes Wira Medika Bali. Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat (0,900) berdasarkan hasil uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,468 pada probabilitas 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang kuat (0,788) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,261 pada probabilitas 0.001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Motivasi memiliki pengaruh yang sedang (0,572) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,106 pada probabilitas 0.004. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dilihat dari nilai F hitung sebesar 381.125 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000.0 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.961 atau 96,1%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 96,1% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sikap, tindakan, perilaku, kebiasaan, dan karakter diri sendiri. Dalam hal ini pemimpin harus banyak berintrospeksi saat memimpin orang lain dan terus belajar memimpin diri sendiri, karena kepemimpinan tumbuh dari dalam memiliki relevansi dengan iklim organisasi. Iklim organisasi diukur melalui lima dimensi, yaitu: *responsibility* (tanggung jawab), *Identity* (identitas), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), dan *Conflict* (konflik). Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja yang tinggi jika disalurkan pada arah yang benar dan bermanfaat akan membawa pada hasil kkerja yang tinggi dan menguntungkan bagi organisasi. Kualitas dan upaya (effort)maupun intensitasnya, dan konsisten dengan arah dan tujuan organisasi (*organizational goals*) maka motivasi menjadi sangat penting sebagai sebuah proses pemenuhan kebutuhan. Proses motivasi ini kepentingannya dengan prilaku kerja, maka pengurangan tegangan harus diarahkan pada tujuan tujuan organisasi dan motivasi menjadi persyaratan bahwa kebutuhan individu itu sesuai (*compatible*) dan konsisten dengan tujuan organisasi.

Data penurunan kinerja di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Medika Bali terjadi penurunan pencapaian dari 80 % tahun 2014 menjadi 60% pada tahun 2015. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu kiranya manajemen meninjau lebih jauh lagi faktor – faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan identifikasi diatas permasalahannya adalah apakah terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan, iklim, motivasi kerja di STIKes Wira Medika Bali?. Tujuan penelitian : untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh dari variabel iklim organisasi, apakah ada pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Sugiyono (2010: 13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil digunakan rumus dari Sugiyono dimana dengan jumlah populasi 98 orang maka untuk menentukan sampel yang akan diteliti adalah:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} \quad s = \frac{24,5}{0,4925} = 49,74 \text{ dibulatkan menjadi } 50$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali. kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, diartikan sebagai kepemimpinan yang ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan dimata karyawan, kekuasaan pimpinan untuk mengambil keputusan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggungjawab pimpinan terhadap semua karyawan, dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sebagai *top manager* peran pemimpin akan mempengaruhi berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerjanya terutama bawahannya. Peranan sentral yang ada pada *top manager* tentu saja mempengaruhi roda organisasi, kerena dari dirinyalah kebijakan-kebijakan organisasi terlahir. Menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan budayanya merupakan hakikat dari proses kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik tentu saja akan melahirkan suatu kondisi di mana karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen puncak atau pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berprilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familier dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,468. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,468 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap. Tabel hasil uji r dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh r sebesar 0,900 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dengan kinerja memiliki hubungan sangat kuat sesuai dengan teori *Contingency Theory* (Robbins, 2011: 415). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brahmasari (2009). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali, kualitas kinerja di sekolah tidak pernah terlepas dari sumber daya manusia. Semua komponen di dalam menyelesaikan tugas tentu membutuhkan suatu sarana pendukung baik secara fisik maupun non fisik. Sarana yang tidak mampu dipenuhi dengan baik tentu saja tidak akan memberikan manfaat yang maksimal dan tidak dapat dipergunakan secara optimal jika tidak didukung oleh keberadaan SDM yang berkualitas yang selalu berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran segar bagi kemajuan organisasi. Kinerja bertalian erat dengan apa yang para karyawan lakukan di dalam lingkungan kerja dan bagaimana hal itu berpengaruh terselesainya pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan di dalam organisasi dapat sangat berpengaruh terhadap kelangsungan seluruh proses produksi di dalam organisasi dan pada akhirnya akan mempengaruhi pula kualitas karyawan. Sebagai pemimpin proses bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan, pemimpin diharapkan mampu memberikan bimbingan dan pembinaan demi keberhasilan karyawan.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, iklim organisasi merupakan salah satu penunjang keberhasilan karyawan dalam bekerja. Iklim organisasi yang dimaksudkan adalah kondisi psikologi para karyawan dalam menjalani aktivitas sehari-hari, serta kondisi psikosial dalam menjelaskan iklim organisasi. Sejumlah aturan dan prosedur membuat perilaku kerja menjadi terprediksi, sehingga kegiatan-kegiatan utama organisasi dapat dikoordinir dan dikontrol untuk mencapai tujuan dari organisasi. Iklim ini mencerminkan sikap individu dan kelompok dalam lingkungan yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara pemimpin dengan karyawan, antar karyawan dengan karyawan yang lain, antara karyawan dengan pelanggan dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan sehingga tujuan perusahaan mampu tercapai dengan baik dan terbentuklah kinerja yang tinggi. Dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori cukup, baik, dan sangat baik. Dari 50 responden terdapat 27 responden diantaranya masuk pada baik (54%), 17 responden diantaranya masuk kedalam kategori sangat baik (34%) sisanya 5 responden masuk kedalam kategori cukup (10%) dan 1 responden masuk dalam katagori kurang baik (1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di tempat penelitian termasuk pada kategori baik (54%). Nilai koefisien Iklim Organisasi sebesar 0,261. Hasil dari penelitian ini, terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen. Sehingga, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali.

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori sedang, tinggi, sangat tinggi. Dari 50 responden terdapat 27 responden diantaranya masuk pada kategori sangat baik (54%), 15 responden diantaranya masuk kedalam kategori baik (30%) sisanya 6 responden masuk kedalam kategori cukup (12%) dan 2 responden masuk katagori kurang baik (4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di tempat penelitian termasuk pada kategori baik (54%). Dengan kata lain sebagian besar karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,106. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali, kepemimpinan dalam tim yang kuat sangat di perlukan karena keberhasilan ataupun kegagalan suatu kinerja kelompok tergantung dari pemimpin kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi,

terlebih lagi dalam menuju perubahan. Dari 50 responden terdapat 25 responden diantaranya masuk pada kategori sangat baik (50%), 17 responden diantaranya masuk kedalam kategori baik (34%), 7 responden masuk kedalam kategori cukup (14%) dan sisanya 1 responden masuk kedalam kategori kurang baik (2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di tempat penelitian termasuk pada kategori sangat baik (50%). Dari hasil perhitungandengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 381,125 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) <alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja bersifat signifikan. Nilai R<sup>2</sup> yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0,961 atau 96,1%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 96,1% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 3,9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat (0,900) berdasarkan hasil uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,468 pada probabilitas 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang kuat (0,788) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,261 pada probabilitas 0.001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%) Motivasi memiliki pengaruh yang sedang (0,572) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,106 pada probabilitas 0.004. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dilihat dari nilai F hitung sebesar 381.125 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000.0 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.961 atau 96,1%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 96,1% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Bungaran Simanjuntak.2011. *Pemikiran Tentang Batak*.Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Baron dan Greenberg.2011.*Behavior in Organizations.10thed*.NewYork:Mc-Graw Hill. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7.Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Organisasi*. edisi pertama.Yogyakarta : BPF.
- Hartinah, siti. 2011. *Pengembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Refika Aditama Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior (9th Ed.)*. New York: Mcgraw-Hill. Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8thEdition. Boston:McGraw-Hill. Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*.Yogyakarta: BPF. Mawardi, M., 2012. *Rekayasa Konservasi Tanah dan Air*. Yogyakarta: Bursa Ilmu.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Rosmiati Tati, dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simbolon, Maringan Masri. 2004. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta; Penerbit Rajawali Pers.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta
- Yukl, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: PT INDEKS.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Cahyono, Ari. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi Vol. 1 No.1*.
- Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Daejong Choi & Gang Wang. 2012. Assessing The Trait Theory Of Leadership Using Self And Observer Ratings of Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success. *Journal Of Leadership Quarterly*.
- Eman, dkk. 2012. "Anilisis Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kerawang," *Jurnal Manajemen, Vol. 10, No. 1*.
- Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Volume.10, Nomor. 2, September, Halaman 124-135*
- Kamuli, Sukarman. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Gorontalo. *Jurnal Inovasi, Volume 9, No.1, ISSN 1693-9034*.
- Koesmono, H. Teman. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Komitmen Organisasional Karyawan Perusahaan Swasta di Surabaya Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 2 No. 2 Oktober 2011*.
- Kustianto, Fery & Iskhak, Ahmad Abidin. 2015. Pengaruh Iklim Orgnisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1, No. 1. Hal:42-55*
- Laksmidewi, AA. Ayu. 2010. Pengaruh Faktor Kekompakkan, Motivasi, Dan Peran Kepemimpinan Ketua Kelompok Terhadap keberhasilan Usaha Perikanan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 4. No 2. Hal 89-108*
- Muhammad Aris Nuraini, Lilik Siswanta (2016) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKes Surya Global Yogyakarta".
- Pamungkas, Widyanggoro dan Jabar, Cipi S Abdul. 2014. Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol. 2, No. 2. Hal:265-278*
- Rahmila Sari, 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Dikunjungi pada

bulan Oktober 2013

- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1, Maret 2011: 40-45*
- Setyowati, N dan Yuniarto,Y. 2012. Pengaruh kompensasi dan motivasi dalam rangka berprestasi kerja dosen tetap di kampus X Jakarta Utara. Universitas Bunda Mulia Jakarta, 1-10.
- Sugiarti, Gita. 2012. “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang )”. *Jurnal Ilmiah*, (online), Vol. 1 no. 2, diakses pada juni 2015, <http://jurnal.untagsmg.ac.id>
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No. 3 Hal: 175-194*.
- Safrijal, 2010. “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen (Studi kasus di STIKes Cut nyak Dien Langsa)”.