

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun Oleh:

SAILA RIZKA

B 100 150 234

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

SAILA RIZKA

B 100 150 234

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Ir. Irmawati, S.E., M.Si)

NIK. 645

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY**

Oleh :

SAILA RIZKA

B 100 150 234

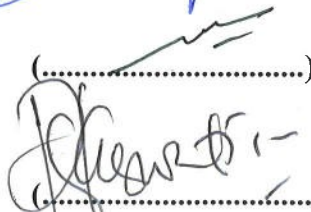
**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Senin, 14 September 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Susunan dewan penguji:

1. **Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si.**
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)


2. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)


3. **Rini Kuswati, S.E., M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M.)

NIK. 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 November 2019

Penulis



SAILA RIZKA

B 100 150 234

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cimory. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan yang bekerja pada PT. Cimory dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel adalah *Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variable kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variable pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variable lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation, training, and work environment on employees' performances at PT. Cimory. The sample in this study amounted to 60 employees who work at PT. Cimory using a questionnaire for data collection. The sampling technique used in this study is random sampling, which is sampling from members of the population that is done randomly regardless of the population's levels. Data analysis techniques used in this study are validity and reliability test, classic assumption test, double linear regression, t test, F test, determinant coefficient test.

The results of this study show that the style of leadership variable is significant Employee Performance, Compensation variable is significant to Employee Performance, training variables significant to employee Performance, work environment variables is significant to Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Training, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang menghubungkan dua orang atau lebih dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan. Apabila suatu organisasi mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat artikan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Dessler (2011:41) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Untuk mencapai misi perusahaan perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan bisa berdiri sendiri, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Thoha (2007:76) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kepemimpinan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi, keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi tergantung pada efektivitas kepemimpinan di semua tingkat.

Para karyawan melakukan tugasnya pada perusahaan salah satunya karena mengharapkan kompensasi dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tidak disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja. Hal ini yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang diberikan merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan sehingga sering terjadi pemogokan kerja karena masalah kompensasi. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Yuniarsih (2011:125) kompensasi berarti semua bentuk

penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Selain itu pelatihan juga mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan proses berkelanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi sangat pesat seperti saat ini. Menurut Hamalik (2007:10) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Selain itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan maksimal. Nuraini (2013:97) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya.

2. METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Cimory dengan sampel yang digunakan adalah 60 karyawan PT.Cimory Pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling* . Teknik *Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen item-item pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis data yang

digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji validitas, keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, dan pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel, dari uji asumsi klasik dari uji normalitas dinyatakan normal, pada uji multikolinieritas bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas pada model regresi tersebut, dan pada uji heterokedastisitas bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas, sehingga untuk selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

3.1. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, bebas multikolinieritas, dan bebas dari gejala heterokedastisitas. Dengan begitu maka data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dapat menggunakan model regresi linear berganda.

Tabel 3.1
Uji regresi linier berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	2,225
Gaya Kepemimpinan	0,212
Kompensasi	0,251
Pelatihan	0,222
Lingkungan Kerja	0,264

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,225 + 0,212 X_1 + 0,251 X_2 + 0,222 X_3 + 0,264 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variable sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta sebesar 2,225 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Kompensasi (X_2), variabel Pelatihan (X_3) dan

variabel Lingkungan Kerja (X_4) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan di PT. Cimory akan mengalami peningkatan.

- 2) $b_1 = 0,212$, koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,212 yang berarti apabila Kompensasi (X_2), Pelatihan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- 3) $b_2 = 0,251$, koefisien regresi X_2 (Kompensasi) sebesar 0,251 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kompensasi mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- 4) $b_3 = 0,222$, koefisien regresi X_3 (Pelatihan) sebesar 0,251 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_4) konstan, maka dengan adanya keterjangkauan karyawan terhadap pelatihan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.
- 5) $b_4 = 0,264$, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,264 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) dan Pelatihan (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

b. Uji t

Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3.2
Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,755	2,004	0,008	H1 diterima
Kompensasi	2,189	2,004	0,033	H2 diterima
Pelatihan	2,308	2,004	0,025	H3 diterima
Lingkungan Kerja	2,685	2,004	0,010	H4 diterima

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan analisis uji t, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,755, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,189, variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,308, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,685 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,004 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya ada pengaruh keempat variabel terhadap kinerja karyawan pada PT.Cimory

c. Uji F

Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 3.3
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
86,852	2,540	0,000	Ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86,852, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keempat variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Cimory secara simultan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cimory”.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,929	0,863	Persentase pengaruh 86,3%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Kompensasi, variabel Pelatihan dan variabel Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Cimory sebesar 86,3% dan 13,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil dari $t_{hitung} = 2,755 > t_{tabel} = 2,004$, maka H_0 ditolak sehingga ada

pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cimory” terbukti kebenarannya.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2,189 > t_{tabel} = 2,004$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Cimory” terbukti kebenarannya.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil perhitungan dari $t_{hitung} = 2,308 > t_{tabel} = 2,004$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Cimory” terbukti kebenarannya.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2,685 > t_{tabel} = 2,004$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Cimory” terbukti kebenarannya.
5. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 86,852, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

1. Waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
2. Penelitian menggunakan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan kondisi yang sebenarnya.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan peneliti yang diperoleh, maka dapat diajukan saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan yaitu:

- a. Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini PT.Cimory mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan dan mengimplementasikan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan pada PT.Cimory.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, selain menggunakan kuesioner, peneliti dapat menggunakan metode wawancara agar data dan informasi yang didapatkan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. 2014. Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Duwi, Priyatno, 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Media Kom
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. Dawn C. Porter. 2010. *Basic Econometrica. Fifth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Hasibuan, malayu S.P. 2009. *Manajamen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Ros dakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RefikaAditama
- Miftah, Toha. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan AiniSyam.
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).

- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pradeep, D. D., & Prabhu, N. R. V. 2011. The relationship between effective leadership and employee performance. *Journal of Advancements in Information Technology*, 20, 198-207.
- Prawirsentono, Suyadi . 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan* .Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan. 2006. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Rivai,V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik .Edisi Kedua. Cetakan kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsir, Torang. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna. D.2007.*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standar disasi. No 9. Hal: 106-115.
- Tjutju, Yuniarsih., dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber DayaManusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.