

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor  
Jakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**TWINDA GILANG WISNU PRADASA**

**B 100 150 020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta)**

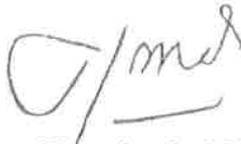
**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**TWINDA GILANG WISNU PRADASA**  
**B 100 150 020**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Dra. Chuzaimah, M.M.**  
**NIK. 339**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta)**

Oleh:  
**TWINDA GILANG WISNU PRADASA**  
B 100 150 020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 9 Mei 2020  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Dewan Penguji**

1. Basworo Dibyo, S.E.,M.Si.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sri Murwanti,S.E.,M.M  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Chuzaimah, M.M.  
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)  
(.....)  
(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



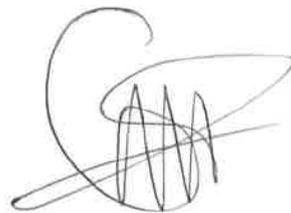
**(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)**  
NIK. 195702171986031001

## 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, 9 Mei 2020  
Penulis



**TWINDA GILANG WISNU PRADASA**  
**B 100 150 020**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta)**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Linard Power Kontraktor di Jakarta. Pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 49 karyawan melalui kuesioner dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan Uji t menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan melalui Uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Dan yang terakhir adalah Uji Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi yang cukup terbatas dalam menjelaskan loyalitas karyawan dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan.

**Abstract**

This research aims to examine and determine the effect of Motivation, Compensation, and Leadership Style on Employee Loyalty at PT. Linard Power Contractor in Jakarta. In this study using a population of 49 employees through a questionnaire with saturated sampling method. The data analysis technique used is multiple regression analysis with the t test shows that motivation and compensation have no effect on employee loyalty while the leadership style is influential and significant on employee loyalty. While through the F Test shows the simultaneous influence between the variables of motivation, compensation and leadership style on employee loyalty. And the last is Determination Test ( $R^2$ ) which shows that Motivation, Compensation and Leadership Style has a limited contribution in explaining Employee Loyalty and the rest is explained by other variables outside the model.

**Keywords :** motivation, compensation, leadership style and employee loyalty.

## **1. PENDAHULUAN**

Di era perkembangan zaman seperti saat ini bukan hal baru jika sebuah perusahaan sering mendapati karyawan yang keluar masuk dengan berbagai masalah dan alasan, baik itu dari problem perusahaan ataupun dari internal

individu itu sendiri. Selain masalah tersebut gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi karyawan pada sebuah perusahaan, kegagalan seorang pemimpin akan berdampak buruk bagi bawahannya begitu pula sebaliknya keberhasilan seorang pimpinan akan berdampak positif bagi bawahannya. Adanya pimpinan di suatu organisasi diharapkan mampu mengembangkan dan membangun kerjasama tim dengan motivasi yang tinggi, oleh karena itu pentingnya keberadaan pimpinan dan perlu menciptakan gaya kepemimpinan pada suatu organisasi. Dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada bawahannya dengan secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan dan dengan meningkatnya semangat kerja akan membuat perusahaan akan jauh lebih produktif.

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam berdirinya suatu perusahaan dan juga harus dijaga dan diasah agar nantinya memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. (Sri Padmanty & Rendra N., 2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar kegiatan produksi berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan pengetahuan yang tinggi serta kemampuan untuk mengelola perusahaan dengan baik.

Pada sebuah perusahaan karyawan adalah bagian penting yang harus dijaga dengan baik yang bertujuan supaya karyawan selain akan memberikan kontribusi kepada perusahaan juga apabila seorang pemimpin memperlakukan karyawan dengan baik bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan. Adapun hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah kepuasan kerja karena apabila karyawan dalam perusahaan merasa tidak nyaman dan kurang mampu bekerjasama dalam tim maka hal tersebut akan berdampak pada produktifitas perusahaan. Selain itu juga akan menimbulkan masalah bagi individu karyawan tersebut, seperti tidak mempunyai semangat bekerja, tidak mampu mengembangkan potensi yang dia miliki, dan hilangnya konsentrasi terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2016) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sebuah gaya kepemimpinan diharapkan mampu untuk memberikan dorongan serta motivasi yang lebih kepada karyawan, pada umumnya gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa tipe antara lain *Kharismatic*, *Otokratic*, *Demokratic*, *Birokratic* dan *Transformasional*. Diantara beberapa tipe gaya kepemimpinan tersebut mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda baik dari cara bekerja maupun dalam proses beradaptasi. Namun gaya kepemimpinan tidak selalu baik atau cocok apabila diterapkan dalam perusahaan dan juga dalam hal pimpinan mengatur bawahannya. Zaman sekarang seorang pemimpin dituntut harus memahami karyawan, dengan begitu pemimpin harus mempunyai setidaknya lebih dari satu tipe gaya kepemimpinan.

Tidak hanya dipengaruhi oleh gaya pemimpin, karyawan juga membutuhkan motivasi pada dirinya maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu dan mau bekerja dan juga harus memiliki kesehatan yang baik entah itu dari segi fisik (jasmani) ataupun jiwa (rohani). Sangat diperlukan saat pimpinan mampu memberikan dorongan psikis secara positif kepada karyawan yang nantinya akan membuat karyawan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja dan segala pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan akan lebih baik dan tentunya akan menguntungkan perusahaan. Menurut (Robbins, 1998) mengatakan Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

## **2. METODE**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berasal dari data primer. Data kuantitatif diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Data kuantitatif digunakan untuk mengetahui jumlah dari sebuah objek yang diteliti. Data ini bersifat apa adanya sehingga peneliti harus teliti agar data akurat pada objek yang diteliti.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

VARIABEL	KOEFISIEN REGRESI	STANDAR EROR	t-STATISTIK	PROBABILITAS
(CONSTANT)	8.085	2.685	3.011	0.004
MOTIVASI	0.025	0.126	0.195	0.846
KOMPENSASI	0.101	0.102	0.987	0.329
GAYA KEPEMIMPINAN	0.490	0.088	5.584	0.000
R	0.734			
R-SQUARED	0.539			
F-HITUNG	17.569			
PROBABILITAS	0.000			

Sumber : Hasil olahan data

Dari perhitungan tabel diatas menggunakan program SPSS 22 diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan berikut ini.

$$\text{Loyalitas} = 8,085 + 0,025 \text{ Motivasi} + 0,101 \text{ Kompensasi} + 0,490 \text{ Gaya Kepemimpinan} + e$$

Koefisien konstanta sebesar 8,085 yang artinya jika motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan konstan atau sama dengan nol maka loyalitas karyawan bernilai sebesar 8,085. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,025 yang artinya jika motivasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap tetap atau konstan, maka loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,025. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,101

yang artinya jika kompensasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap tetap atau konstan, maka loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,101. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,490 yang artinya jika gaya kepemimpinan (X3) meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap tetap atau konstan, maka loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,490.

### **3.2 Pembahasan**

Menurut hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil yang diperoleh melalui Uji analisis regresi linier berganda dengan perolehan nilai probabilitas untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,846 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dikatakan dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ikhrum et al (2014) dalam (Liyana et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini dikarenakan karyawan pada perusahaan PT. Linard Power Kontraktor dalam bekerja hanya berorientasi kepada gaji dan pengalaman kerja.

Menurut hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhrum et al (2014) dalam (Liyana et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil yang diperoleh melalui Uji analisis regresi linier berganda dengan perolehan nilai probabilitas untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 0,329 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karena karyawan pada perusahaan PT. Linard Power Kontraktor hanya mementingkan kenyamanan dalam bekerja. Jadi ada atau tidak dan besar atau kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas mereka sebagai karyawan.

Menurut hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salleh et al., 2017) yang menyatakan bahwa atribut kepemimpinan yang meliputi perilaku dan kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil yang diperoleh melalui Uji analisis regresi linier berganda dengan perolehan nilai probabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dapat diketahui dari Uji F yang telah dilakukan. Menurut hasil Uji F yang telah dianalisis nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari tabel olahan data dari SPSS, dengan  $t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05 dengan rumus  $F_{tabel} = (k ; n-k) , (3 ; 49-3) = (3 ; 46)$  jadi nilai  $F_{tabel}$  pada  $F_{tabel}$  statistik adalah 2,81. Jadi berdasarkan output SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 17,569. Karena  $F_{hitung} 17,569 > F_{tabel} 2,81$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka sebagaimana dasar pengambilan kesimpulan pada Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi (X1), kompensasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Simpulan**

Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena karyawan pada PT. Linard Power Kontraktor merasa bahwa dirinya hanya berniat bekerja diperusahaan tersebut untuk mendapat gaji dan juga pengalaman kerja jadi ada atau tidaknya motivasi menurut mereka tidak mempengaruhi loyalitas mereka sebagai karyawan.

Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena karyawan pada PT. Linard Power Kontraktor bekerja diperusahaan tersebut hanya mementingkan kenyamanan dalam bekerja, jadi ada atau tidaknya, besar atau

kecilnya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas mereka sebagai karyawan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan karena pemimpin pada perusahaan PT. Linard Power Kontraktor mempunyai cara berinteraksi dan penugasan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya. Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Linard Power Kontraktor

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran diantaranya: dalam penelitian berikutnya mengharapkan peneliti menambahkan variabel lain yang dapat memperluas ruang lingkup penelitian. Selain itu juga peneliti diharapkan memperbanyak responden dan batas waktu yang lebih panjang serta meneliti dari berbagai perusahaan sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih rinci dari penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agusta, L., & Sutanto, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Edisi Revisi VI*. PT Rineka Cipta.
- BD, T.-J. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah. *Standardisasi*, 9(3), 106–115.  
<http://js.bsn.go.id/index.php/standardisasi/article/download/684/441>
- De Coster, T.D., & Fertakis, P. J. (1968). Budget-induced pressure and its relationship to supervisory behavior. *Accounting Research (Autumn)*, 237–246.
- Di, P., Operasi, D., & Pusri, P. T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Ivana Ariyani, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>
- Juliani, R. D. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 2.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. STIM YKPN.
- Liyana, T. H. N., Jati, S. P., & Pramukarso, D. T. (2020). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan loyalitas dokter pada rsud dr. h. soewondo kabupaten kendal. *JKM Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 38–54.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Maulidar, S. M. dan M. Y. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh. *Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 1, 1–20.

- Mulyadi, D. dan V. R. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Paramita, P. D. (2011). GAYA KEPEMIMPINAN ( STYLE OF LEADERSHIP ) YANG EFEKTIF DALAM SUATU ORGANISASI Patricia Dhiana Paramita \*) Abstraksi. *Organisasi, Vol 9, No.*
- Priyatno, D. (2011). *Buku saku SPSS. cetakan pertama*. MediaKom.
- Ratnasari, N,M, M. ., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Insentif terhadap loyalitas karyawan (Studi pada karyawan tetap PT . SIER ( Persero ), surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis, 2(2)*, 182–189.
- Robbins, S. p. (1998). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Salleh, L., BA, S., M, A., & M, A. (2017). . Leader Attributes and Effect on Loyalty Among Malaysian Generation Y Public Administrators. *Malaysian Manag, 1(52)*, 63–72.
- Siagian, S. P. (2005). *Peranan Staf Dalam Manajemen*. PT Gunung Agung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sri Padmantlyo & Rendra N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat Absensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-11.
- Steers, R.M dan Porter, L. . (1983). *Motivational and Work Behaviour*. Mc Graw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kelima, Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Andi Offset.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.

Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada.

Tommy Stefanus dan Shelvieana Sputra. (2010). *Analisis Pemotivasi-an dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT . Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. 1(2)*, 176–193.

Umar, H. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.