

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yamaha Music MFG Asia

Samsudin

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta - Indonesia

Koresponden: [samsudin.stiami@gmail.com](mailto:samsudin.stiami@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Mfg Asia. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dari 100 orang responden menghasilkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 36,7 persen. Ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 25,2 persen. Secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 47,5 persen. Sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Motivasi.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Bagi negara maju, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi adalah suatu keuntungan tersendiri karena mereka mampu bersaing di pasar global. Namun sebaliknya bagi negara berkembang ataupun negara yang sedang berkembang yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang rendah adalah suatu masalah. Di Indonesia sendiri, rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah salah satu masalah yang harus dihadapi dan ditangani segera mungkin. Jumlah sumber daya manusia yang besar yang dimiliki Indonesia, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Bukan hanya masalah ekonomi yang terpuruk, namun juga budaya dari masyarakat dan aspek kehidupan lainnya merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh bangsa Indonesia. Indonesia sendiri saat ini sedang berusaha menarik lebih banyak investor luar untuk berinvestasi atau membuka perusahaan di Indonesia terutama di bidang manufaktur. Namun agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi dan profesional maka dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Dan tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk itu peran pemerintah dan masyarakat itu sendiri sangatlah dibutuhkan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur sumber daya yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Karyawan yang bermutu adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang dibutuhkan suatu organisasi, sehingga organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan lingkungannya secara optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, reward dan lain-lain. Selain itu menurut salah satu ahli seperti Mathis dan Jackson (2001: 82) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu : kemampuan individu itu sendiri, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sangatlah tergantung bagaimana faktor sumber daya manusianya atau karyawan. Sebagai individu, karyawan memiliki hal-hal khusus yang menyangkut masalah sikap, perilaku dan kebiasaan yang tumbuh dan terbentuk berdasarkan keadaan lingkungan dan pemahaman individu itu sendiri. Hal-hal khusus karyawan tersebut akan dibawa dalam lingkungan kerja dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Berbicara mengenai hal ini, maka lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting yang menentukan dalam melaksanakan aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan pencapaian tujuan-tujuan karyawan dan tujuan organisasi maka akan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Suatu perusahaan harus memikirkan apabila sumber daya manusianya mampu berkontribusi aktif kepada perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan kebijaksanaan dan keputusan yang baik kepada karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang telah memberikan kontribusinya. Kinerja karyawan adalah faktor yang perlu mendapat perhatian bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap keputusan yang diambil tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan kerja saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku, dan kinerja karyawan. Dan karyawan yang dapat menerima setiap keputusan dengan baik maka akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh unit organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek juga yang perlu mendapat perhatian, karena pada dasarnya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan cenderung akan menurunkan kinerja karyawan.

Susanto (2006 : 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktifitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Disamping itu, lingkungan kerja juga perlu diciptakan dalam bentuk situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan dalam memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui lingkungan kerja yang mendukung maka dapat dihindari kekurangharmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya akan dapat mengatasi hal-hal yang menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini PT. YAMAHA MUSIC MFG ASIA dalam upaya mewujudkan visi dan misinya masih banyak mendapat permasalahan yang perlu diperbaiki dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah tersebut antara bersumber pada sumber daya manusia, seperti kesungguhan dalam bekerja, disiplin kerja, motivasi untuk berprestasi, pengambilan

keputusan oleh atasan, kerja sama antar unit kerja dalam perusahaan, pembinaan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

## TINJAUAN LITERATUR

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Kinerja dipengaruhi kondisi *input* dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan keandalan karyawan. Indikator-indikator inilah yang akan digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia

Budaya perusahaan merupakan sistem kontrol sosial didalam organisasi sehingga anggota organisasi tersebut mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku para anggota yang lain. Pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan lebih efektif karena perusahaan berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggotanya melalui budaya perusahaan. Dalam penelitian ini, yang menjadi indikator budaya organisasi adalah inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, kontrol, pola komunikasi dan dukungan manajemen.

Lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada kinerja kerja karyawan, karena bila salah satu faktor penting tersebut tidak memenuhi standar maka hasil kerja karyawan pun tidak bisa memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dari lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang baik antara sesama karyawan diharapkan dapat membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas dan kuantitas kerja karyawan meningkat. Meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja diharapkan dapat menjadi indikator meningkatnya produktivitas karyawan. Fasilitas yang tersedia bagi karyawan juga harus memadai sehingga dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Pemanfaatan teknologi juga harus diperhatikan. Penggunaan teknologi terkini dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia yang berjumlah 4000 orang karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan di Departemen General Affairs dengan jumlah total 100 orang karyawan. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Adapun formulasi regresi linear berganda yang digunakan, adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2.....(2)$$

Dimana:

Y = Kriteria atau variabel responden (variabel tergantung)

$B_0$  = konstanta

$X_1$  = budaya organisasi

$X_2$  = lingkungan kerja

$b_i$  = koefisien predictor 1 dan 2

Selanjutnya nilai  $b_0$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap keefektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Wibowo: 2010) menyatakan kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Berdasarkan uji hipotesis pertama diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi tentunya Kinerja Karyawan akan meningkat.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 36,7 persen. Ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hal-hal yang perlu mendapat perbaikan untuk meningkatkan Budaya Organisasi, yaitu inovasi dalam tugas (4,06) dan kreativitas dalam pekerjaan (4,10) sebagaimana tabel berikut:

Tabel I

Nilai Rerata Indikator Dari Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Nilai Rerata
1	Inovasi dalam tugas	4,06
2	Kreativitas dalam pekerjaan	4,10
3	Tuntutan pekerjaan	4,16
4	Bekerja maksimal	4,24
5	Efektivitas kerja	4,26
6	Bekerja sungguh-sungguh.	4,34
7	Teamwork	4,18
8	Kesulitan dalam pekerjaan	4,22
9	Peningkatan kemampuan	4,26

Sumber: Data Penelitian 2019 diolah

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Berdasarkan uji hipotesis kedua diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki tentunya Kinerja Karyawan akan meningkat.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 25,2 persen. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Karyawan merupakan faktor yang menentukan bagi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal-hal yang perlu mendapat perbaikan untuk memperbaiki lingkungan kerja, yaitu temperatur tempat kerja (3,22), tata warna tempat kerja (3,50), dan kelembaban tempat kerja (3,52), sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2  
Nilai Rerata Indikator Dari Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator	Nilai Rerata
1	Jumlah lampu	3,96
2	Temperatur tempat kerja	3,22
3	Kelembaban tempat kerja	3,52
4	Sirkulasi udara	3,62
5	Kebisingan area kerja	3,72
6	Menggunakan ear plug	3,92
7	exhaust fan tempat kerja	3,74
8	Tata warna tempat kerja	3,50
9	Dekorasi tempat kerja	3,58
10	Musik di tempat kerja	3,98
11	CCTV selalu standby	3,98
12	Bimbingan atasan	4,02
13	Hubungan rekan kerja	4,40

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 47,5 persen. Sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Motivasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh *Winardi (2007)* lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak konduktif.

Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta

akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 36,7 persen. Ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai, yaitu sebesar 25,2 persen.

Secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 47,5 persen. Sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Motivasi.

Hal-hal yang perlu mendapat perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari sisi Budaya Organisasi, agar karyawan memiliki inovasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan aman. Sedangkan dari sisi Lingkungan Kerja, perlunya pengaturan temperatur di tempat kerja agar tidak mempengaruhi suhu tubuh sehingga tidak mengganggu dalam bekerja, memperhatikan tata warna di tempat kerja agar enak dipandang sehingga tidak membuat jenuh saat bekerja, dan kelembaban udara agar tidak mengganggu dalam bekerja.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi PT. Yamaha Music Mfg Asia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afani, T. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok. Skripsi. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Aisyah, W. U. N., Salim, F., & Sofyan, M. (2019). The Influence of Service Quality and Price on the Interest of Commuterline KRL Passengers. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 13-18. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i1.29>
- Amelia, S., Salamah, H., & Sofyan, M. (2019). Effect of Marketing Strategy and Service Quality Against the Decisions of Parents. *Ilomata International Journal of Management*, 1(1), 31-37. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i1.31>
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (5th ed., Vol. 2). (R. C. Mangunsong, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1(1), 63-74.

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, P. (2004). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources (12th ed.)*. London: Prentice-Hall International Editions.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (4th ed.)*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, B. A. (2011). *Modul pelatihan SPSS*. Bogor: Student Statistic Consultants.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (D. B. Molan, Trans.) Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen (8th ed.)*. Jakarta: PT Indeks.
- Salim, C. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Sebuah Restoran. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 21(2), 78-90.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS (Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Saputra, N. E., & Safaria, T. (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional (1st ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih. (2001). Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 106-116.
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*, 15(2), 116-138.
- Sutemas, R. P. (2012). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran (3 ed.)*. Yogyakarta: ANDI.
- Triwulandari, N., & Udaya, Y. (2003). a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Perpustakaan Pusat Unika ATMA JAYA Jakarta). Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi UNIKA Atma Jaya.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H., & Purnomo, S. (2003). *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wisesa, R. (2008). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan kepada Atasan (Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI. Skripsi. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.