

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Rizal Eka Affandy
PT. Kereta Api Indonesia
E-mail: rizaleka56@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of job characteristics on the performance, test the effect of motivation as a moderating variable job characteristics on the performance and test the effect of the work environment as moderating variable job characteristics on employee performance of PT Sarana Division. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. The sample used in this study is a random sample of 207 people. The results of the analysis Partial Least Square (PLS) this study shows that the job characteristics significant positive effect on employee performance, motivation positive effect was not significant to moderate the influence of job characteristics on the performance of employees, work environment positive effect was not significant to moderate the influence of job characteristics on the performance employee Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Keywords: *Employee Performance, Job Characteristics, Motivation, Work Environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, menguji pengaruh motivasi sebagai variabel pemoderasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dan menguji pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel acak sebanyak 207 orang. Hasil dari analisis Partial Least Square (PLS) penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan untuk memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kinerja, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi*

Perusahaan membutuhkan kinerja dari pegawai. Peningkatan kinerja anggota akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan tugas dan tanggung jawab. Upaya untuk meningkatkan kinerja anggota merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan visi misi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Anggraeni, 2012).

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tentu akan disukai atasan karena atasan tahu kalau orang yang memiliki kinerja tinggi akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. (Mangkunegara, 2006) menegaskan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam memahami konsep kinerja, yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan. Seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka

sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah.

Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Menurut (Ruky, 2001) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun. Cerminkan kemampuan manajemen bank dalam mengelola resiko likuiditas, resiko kredit dan efisiensi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden yang berjumlah 207 pegawai di Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ... (Rizal Eka Affandy)

pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Daftar pertanyaan terkait dengan item-item variabel karakteristik pekerjaan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data yang diterima dilakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis menggunakan program *Partial least Square (PLS)*

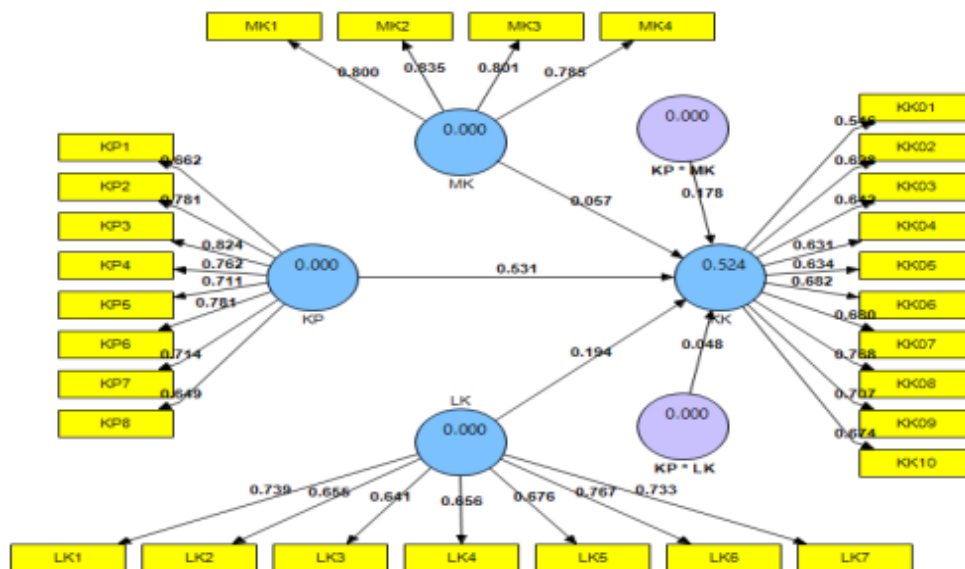
Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu *software SmartPLS*, diperoleh hasil output dari model struktur konstruk loading factor yang akan menjelaskan antara konstruk hubungan sistem informasi manajemen perancangan jabatan, rencana tenaga kerja dan kinerja karyawan yang tampak pada gambar berikut ini

Uji Validitas konvergen dilakukan berdasarkan loading factor,

di mana instrumen yang memiliki loading factor lebih dari 0.6 menunjukkan instrumen memenuhi validitas secara konvergen. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 1.

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah diskriminan reliability (AVE), cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila diskriminan reliability (AVE) bernilai lebih besar dari 0.5, cronbach alpha bernilai lebih besar dari 0.6 dan composite reliability bernilai lebih besar dari 0.7 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan diskriminan reliability (AVE), cronbach alpha dan composite reliability dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel 2.



Gambar 1. Model Konstruk Hubungan Industrial, Gaya Kepemimpinan Trasformasional, Kompensiasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Faktor	T Statistik	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	KP.1	0.662	13.724	Valid
	KP.2	0.781	21.706	Valid
	KP.3	0.824	30.353	Valid
	KP.4	0.762	20.064	Valid
	KP.5	0.711	14.803	Valid
	KP.6	0.781	20.569	Valid
	KP.7	0.714	14.400	Valid
	KP.8	0.649	13.621	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0.800	21.960	Valid
	MK.2	0.835	22.645	Valid
	MK.3	0.801	19.098	Valid
	MK.4	0.785	16.245	Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0.739	17.853	Valid
	LK.2	0.655	9.728	Valid
	LK.3	0.641	10.971	Valid
	LK.4	0.656	11.166	Valid
	LK.5	0.676	11.695	Valid
	LK.6	0.767	18.043	Valid
	LK.7	0.733	14.790	Valid
Kinerja Pegawai	KK.1	0.546	7.117	Valid
	KK.2	0.628	10.510	Valid
	KK.3	0.642	12.241	Valid
	KK.4	0.631	11.881	Valid
	KK.5	0.634	10.935	Valid
	KK.6	0.682	10.208	Valid
	KK.7	0.680	12.957	Valid
	KK.8	0.768	23.341	Valid
	KK.9	0.707	14.928	Valid
	KK.10	0.674	11.253	Valid

Tabel 2. Hasil Perhitungan (AVE), Cronbach Alpha & Composite Reliability

Variabel	AVE	Cronbachs Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Pekerjaan (KP)	0.544	0.879	0.905
Motivasi Kerja (MK)	0.649	0.820	0.881
Lingkungan Kerja (LK)	0.586	0.824	0.868
Kinerja Pegawai (KK)	0.538	0.857	0.885

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ... (Rizal Eka Affandy)

Tabel 3. *Goodness of fit inner model*

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
1	KP→KK	0.531	0.115	4.599	Signifikan
2	KP*MK→KK	0.178	0.142	1.252	Tidak
3	KP*LK→K	0.048	0.111	0.431	Tidak

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa hasil pengukuran data dengan menggunakan *composite reliability*, untuk menentukan apakah konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau tidak. Nilai *composite reliability* > 0,70 menyatakan bahwa konstruk tersebut adalah *reliable* sedangkan nilai cronbach alpha > 0,70. Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar (0.905), variabel Motivasi Kerja sebesar (0.881), Variabel Lingkungan Kerja sebesar (0.868) dan Variabel Kinerja Pegawai sebesar (0.885). Hasil reliabilitas konstruk variabel laten didapatkan nilai *AVE* lebih besar dari 0.50, *composite reliability* lebih besar dari 0.70, dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 seluruh indikator adalah reliabel dalam membentuk variabel laten.

Model struktural penelitian dibentuk oleh tiga variabel laten, yaitu Karakteristik Pekerjaan (KP), Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK), dan Kinerja Pegawai (KK). *Goodness of fit inner model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi terhadap variabel eksogen yang diteliti

Variabel Endogen	R Square
Kinerja Pegawai (KK)	0.524

Kinerja Pegawai (KK) dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan (KP), Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK) dengan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.524. Hal ini menunjukkan 52.4% faktor Kinerja Pegawai (KK) dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan (KP), Motivasi Kerja (MK), Lingkungan Kerja (LK), sedangkan faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KK) sebesar 47.6% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian. Pengujian Hipotesis Pengaruh Antar Variabel:

Hasil pengujian hipotesis satu menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hubungan karakteristik pekerjaan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat (Chandra et al., 2011) yang menegaskan pada dasarnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian (Kassem & Sarhan 2013) menunjukkan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan memberikan

dukungan untuk kinerja. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian ini konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kiruja EK*, 2013) mengemukakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak mendukung penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif tidak signifikan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan (Naharuddin & Sadegi, 2013) bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan membangkitkan semangat bekerja pegawai dan berpengaruh positif terhadap kinerja). Hasil penelitian (Dhermawan Sudibya & Utama) memberikan variabel positif tidak signifikan yang di lokasi penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Temuan hasil penelitian ini tidak konsisten dan tidak mendukung penelitian sebelumnya.

Penutup

karakteristik Pekerjaan Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya telah baik, hal ini menunjukkan bahwa penetapan

kegiatan individu atau kelompok pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam melaksanakan tugas pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik karena pegawai bisa melaksanakan variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik dapat terlaksana dengan baik.

Lingkungan Kerja Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum berada dalam kategori yang sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya untuk bekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan bisa dilaksanakan dengan baik karena suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja dapat terlaksana dengan baik.

Motivasi Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum baik, hal ini menunjukkan bahwa sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya bisa dilaksanakan dengan baik karena gaji, kesempatan untuk maju, tempat kerja yang nyaman dan pengakuan atas prestasi dapat terlaksana dengan baik.

Kinerja Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum baik, hal ini menunjukkan bahwa perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya bisa dilaksanakan dengan baik karena kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kehandalan, kehadiran

dan kerjasama dapat terlaksana dengan baik.

Karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa penetapan kegiatan individu atau kelompok pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam melaksanakan tugas pekerjaan apabila dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Motivasi tidak memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja terhadap Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya tidak memperkuat penetapan kegiatan individu atau kelompok pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam melaksanakan tugas terhadap perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Lingkungan Kerja tidak memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja terhadap Pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api (Persero) Daop 8 Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya untuk bekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan tidak memperkuat penetapan kegiatan individu atau kelompok pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam melaksanakan tugas terhadap perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N. 2012. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. (54-74).
- Arbuckle. 2005. Amos User Guide Version 16.2, Chicago IL : Smallwaters Corporation.
- Arep, Ishak, Hendri, & Tanjung. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandra, L., Mulyanto, J. C., & Nugroho, A. 2011. Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Hotel D'season Surabaya. *manajemen perhotelan*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan

- kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. *jurnal penelitian ekonomi*, 7(1).
- Ferdinand Augusty. 2005. *Structural Equation Modeling*. BP Undip.
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. 2, 165-180.
- Handoko, T. H. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hardi. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada balai besar pelatihan peternakan batu. (pasca sarjana), universitas muhammadiyah malang, malang.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPF UGM.
- Kassem, H. S., & Sarhan, A. M. 2013. *Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system. African Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126-6130.
- Kiruja EK*, E. M. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya manajemen, 3(6).
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior* ", International Editions. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Makta, L. o., Noor, N. B., & kapalawi, I. 2013. The effect of work motivation on the performance of nurseat inpatient hospital unit in stella maris hospital makassar*manajemen bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi ke 2 ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi 10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. 2013. Factors of Workplace Environment th at Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies* 2(2).

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan ... (Rizal Eka Affandy)

- Panudju, A. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2).
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. 2004. dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extentions. *the leadership quarterly*, 15, 329-354.
- Achmad S, Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. S. 2001. Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- S., H., Kassem¹, & Sarhan², A. M. 2013. Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2006. Research Methods for Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi, & Utomo, J. 2011. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda kabupaten pati). *manajemen bisnis*, 9(1).
- Uyanto, S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Winarno, T. 2012. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi swasta stimart-amni semarang. *jurnal ilmiah ekonomi*, 7(1).
- Handoko, T. H. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang. 2004. *teori motivasi dan implementasinya*. jakarta: pt. rinek cipta.

Tongo-Tongo, Y. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2, 103-107

Robbins, & Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 ed. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ghozali, I. 2013. *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi Amos 21.0 (Edisi tujuh ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.