

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CENDANA
RESORT&SPA UBUD, GIANYAR**

**I Wayan Tresna Ariana¹
I Gede Riana²**

¹ **Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia**

E-mail: rena_artana@yahoo.com

² **Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia**

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Bali khususnya di Ubud, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Ubud terdapat cukup banyak hotel berbintang 3. Hotel Cendana Resort&SPA merupakan salah satu usaha perhotelan yang ada di Ubud, Gianyar. Sebagai salah satu hotel berbintang 3 yang ada di ubud, tentunya kualitas layanan yang capai didasarkan pada kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, gianyar. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 51 responden. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud.

Katakunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja

ABSTRACT

The development on the hospitality industry businesses in Bali, especially in the Ubud, today felt more advanced and rapid impact and very competitive. Until now in the Ubud there are many 3-star hotel. Hotel Cendana Resort & SPA is one of the hospitality business in Ubud, Gianyar. As one of 3-star hotel that exist in ubud, of course, the quality of service achieved based on good employee's performance. Therefore companies need to pay attention to the factors that have affect towards performance factors such as leadership, compensation and work discipline. The purpose of this study was to find out the effect between leadership, compensation, and discipline towards employee performance in simultaneously and partially in the Hotel Cendana Ubud Resort & SPA, Gianyar. By using saturated sampling technique has been obtained number of sample were 51 respondents. Data analysis techniques by using multiple linear regression. The results has been obtained that are there are significant effects in simultaneously and partially between leadership, compensation, and discipline towards the employee's performance in the Hotel Cendana Ubud Resort & SPA.

Keywords: Leadership, Compensation, Labor discipline, Performance

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Bali khususnya di Ubud, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Ubud terdapat cukup banyak

hotel berbintang 3. Sebagai salah satu hotel berbintang 3 yang ada di Ubud, tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dilakukan di Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, Gianyar ditemukan hal-hal sebagai berikut : 1) pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan karyawan, dan kurangnya motivasi dari pemimpin, 2) rendahnya disiplin karyawan, dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja, 3) karyawan sering tidak berada pada bagian-bagiannya pada saat jam kerja, 4) karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan, 5) pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama tunjangan-tunjangan.

Menurut Hariandja (2005 : 2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek berperilaku, di samping aspek fisik dan aspek keterampilan.

Kinerja terjemahan dari "*performance*" berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007:55). Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Yukl (2005:8) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan satu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan suatu persoalan bersama. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Agar kinerja organisasi dan disiplin karyawan meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai, diperlukan peran pemimpin yang handal. Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan,

ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta mengelola seluruh sumber daya yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Melmambessy (2008) menyatakan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan pengaruh yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yaitu bagaimana memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan instansi tersebut.

Menurut Simamora (2006:64), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap. Selain itu permasalahan kompensasi yang lain adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walaupun karyawan lebih berprestasi ataupun tidak mengerjakan tugasnya sama sekali. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata "*decipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Siagian (2007:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Mutmainnah (2008) dalam penelitiannya menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Bali khususnya di Ubud, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Ubud terdapat cukup banyak hotel berbintang 3. Sebagai salah satu hotel berbintang 3 yang ada di Ubud, tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dilakukan di Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, Gianyar ditemukan hal-hal sebagai berikut : 1) pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan karyawan, dan kurangnya motivasi dari pemimpin, 2) rendahnya disiplin karyawan, dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja, 3) karyawan sering tidak berada pada bagian-bagiannya pada saat jam kerja, 4) karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan, 5) pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama tunjangan-tunjangan. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara

kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. Penelitian dilakukan pada tahun 2011. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan pertama kali secara langsung dari karyawan Hotel Cendana Resort&Spa seperti jawaban atas kuisioner dari para responden.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung, diambil dari dokumentasi Hotel Cendana Resort&Spa seperti struktur organisasi dan gambaran umum Hotel Cendana Resort&Spa.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan melibatkan sampel sebanyak 51 responden. Tahapan analisis data dilakukan melalui uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, asumsi klasi dan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas untuk variabel kinerja, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai korelasi product momen berkisar 0,477 hingga 0,910 sehingga instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan

alpha cronbach diperoleh nilai 0,673 hingga 0,876 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh pada variabel kepemimpinan diperoleh pada pernyataan pimpinan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dengan nilai yang terendah. Pada variabel kompensasi, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah tunjangan hari raya yang diterima cukup memadai. Pada variabel disiplin, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada variabel kinerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Pengujian normalitas data dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* 0,162. Oleh karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Pengujian multikolinearitas ditunjukkan bahwa, nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel. 1

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Kepemimpinan (X_1)	0,973	1,028
1.	Kompensasi (X_2)	0,970	1,031
3.	Disiplin kerja (X_3)	0,996	1,004

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejzer*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak ada heterokedastisitas. Adapun hasil dari uji heterokedastisitas ini dapat ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	t_{hitung}	Sig.
1.	Kepemimpinan (X_1)	-0,877	0,385
1.	Kompensasi (X_2)	-0,637	0,639
3.	Disiplin kerja (X_3)	-0,734	0,467

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kinerja (Y) pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar yang berfungsi sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun rangkuman dari hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan	0,464	0,049	0,710	9,544	0,000
Kompensasi	0,217	0,056	0,289	3,886	0,000
Disiplin kerja	0,178	0,043	0,302	4,113	0,000
Constant	= 2,294				
R	= 0,864				
Adjusted R Square	= 0,731				
F _{hitung}	= 46,266				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,294 + 0,464 X_1 + 0,217 X_2 + 0,178 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta sebesar 2,294

X₁ = Kepemimpinan sebesar 0,464

X₂ = Kompensasi sebesar 0,217

X₃ = Disiplin kerja 0,178

Besarnya F_{hitung}, yang dihasilkan adalah sebesar 46,266. dan F tabel (3 ; 49) adalah sebesar 2,8. Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 9,544. dan Nilai t_{tabel} (0,000 ; 48) adalah sebesar $\pm 2,000$. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,886. Nilai t_{tabel} (0,015 ; 48) adalah sebesar $\pm 2,000$. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kompensasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali.

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 4,113. dan Nilai t_{tabel} (0,034 ; 48) adalah sebesar $\pm 2,000$. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali.

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,710, variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,302 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,289. Jadi dapat disimpulkan bahwa, variabel kepemimpinan (X_1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali karena memiliki nilai *standardized coefficients beta* yang tertinggi dan menempati ranking pertama, jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya seperti, variabel kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali dengan nilai F hitung = 46,266 sig = 0,00.
- 2) Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali dengan nilai t hitung berturut-turut variabel kepemimpinan = 9,544, variabel kompensasi = 3,886, variabel disiplin = 4,113 .
- 3) Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar – Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Pada variabel kepemimpinan diperoleh pada pernyataan pimpinan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, dengan nilai yang terendah. Sehingga manajemen perusahaan perlu memperhatikan

aspek-aspek kenyamanan dalam bekerja seperti, perlu kipas angin pada ruangan tanpa penyejuk ruangan, mengoptimalkan penerangan yang ada, serta kesesuaian alat kerja yang dipakai.

- 2) Pada variabel kompensasi, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah tunjangan hari raya yang diterima cukup memadai. Untuk meningkatkan kepuasan terhadap kompensasi tersebut pihak manajemen sebaiknya memberikan THR tepat pada waktunya serta menyesuaikan dengan keadaan perusahaan.
- 3) Pada variabel disiplin, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehingga karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu perlu diberikan sanksi. Sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan.
- 4) Pada variabel kinerja, diperoleh pernyataan dengan nilai yang terendah adalah saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Untuk itu, perusahaan didalam memberikan pekerjaan diluar rutinitas perlu adanya penyegaran pada pengetahuan karyawan melalui seminar, dan pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : CV. Mandar Maju
- Anwar, Supardi, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press.
- Bismas (2007) dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan psikologis terhadap kinerja karyawan di India dengan perilaku organisasi (*Organization Citizenship Behavior*) dan kepuasan kerja sebagai variable perantara.
- Borzaga dan Tortia. 2006. Dengan judul "*Worker Motivation, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Service*". California. Available form : URL:<http://proquest.umi.com/pqdweb>
- Chen. 2004. Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors an Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small and Middle sized Firms of Taiwan. *Economis Journal*. Taiwan.
- Choiri, Muhammad dkk (2000). Judul : Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Sebagai Pembentuk Perilaku Kerja Karyawan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Press.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Irmin, Suejitno. 2004. *Hand out Untuk mengelola SDM*. Cetakan Pertama. Yayasan : Seyma Media.

- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta* : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Marianti, Ni Putu Sri. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin dan Kinerja Dosen Universitas Warmadewa Denpasar*. Tesis. Udayana : Magister Manajemen.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- Matthews, 2006. *Searching for job satisfaction Survey City & Guilds*. Economic Journal. ISCO.
- Mawar (2007) tesis Magister Manajemen Universitas Udayana, dengan judulnya “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar”.
- Neal dan Griffin (1999). Judul : *Developing a Modal Individual Performance for Human Resource Management*.
- Ranee Barnet dan Lisa Bradley (2007). Judul : *The Impact of organization Support for Career Development on Career Statisfaction*.
- Riduwan; Kuncoro Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analisis)*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S,P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Safari, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Cetakan pertama. Surabaya : CV. Graha Sejati Klaten.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi pertama. Yogyakarta : CV. Andi Offse
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
-, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian. P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Siradjudin, 2007. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah*. Sulawesi : Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Trahan (1994), menyatakan salah satu aspek tugas supervisor berhubungan dengan rendahnya kinerja bawahan. Supervisor mungkin melakukan tindakan disiplin, seperti pemberian peringatan atau pemecatan karyawan, dalam usaha memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru, 8. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, Edhi; M. Wahyuddin. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Selamet Palace di Surabaya. *Jurnal Ilmiah*. Surakarta : Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Wellman (2007), meneliti tentang peranan manajer-manajer dalam organisasi matrik, dengan menggunakan metode riset grounded untuk menganalisa

bentuk organisasional dan mengnterui divisi bisnis dan Acrospace di Eropa dari korporasi Fortune 100 (*Aerospace Business Devision / ABD*).

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Prenhallindo.