

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG GANDOMANAN YOGYAKARTA

Fondha Yudha Wirawan<sup>1)</sup>, Winanto Nawarcono<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email: fondhawirawan@gmail.com

<sup>2)</sup>Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email: winanto\_stienus@ymail.com

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, compensation, and organizational culture on employee performance on AJB Bumiputera 1912 Gondomanan Branch Office Yogyakarta. The sample in this study were employees at AJB Bumiputera, Gondomanan Branch Office, Yogyakarta. This research was conducted with quantitative methods. Data collection techniques with questionnaires. The data analysis technique is multiple linear regression using the SPSS version 18 program. Leadership style, motivation, compensation, and organizational culture simultaneously influence employee performance. Partial leadership style has no effect and is not significant on employee performance. Partial motivation has a significant effect on employee performance. Partial compensation has a significant effect on employee performance. Partial culture has a significant effect on employee performance. Furthermore, the most significant variable is Compensation.*

**Keywords : Leadership Style, Motivation, Compensation, Organizational Culture, Multiple Linear Regression Analysis.**

### **A. PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan perusahaan dipengaruhi oleh perilaku organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Keberhasilan perusahaan didukung oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan sebagai badan usaha bergerak di sektor jasa khususnya asuransi jiwa dituntut untuk dapat menciptakan bisnis dengan memberikan pelayanan semaksimal mungkin dalam upaya tetap unggul untuk persaingan jangka panjang dengan menawarkan janji berupa jaminan kepastian dalam pelayanan asuransi bagi nasabahnya. Hal ini disebabkan karena kualitas jasa dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan adanya peningkatan kualitas jasa yang baik maka dapat menimbulkan suatu loyalitas nasabah, dan berkemungkinan besar akan menarik nasabah baru. Perusahaan asuransi sebagai salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang dijadikan indikator oleh

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

para nasabahnya dalam menilai apakah jasa tersebut berkualitas atau tidak, dengan harapan perusahaan asuransi tersebut tetap eksis dan semakin berkembang.

Dengan semakin banyaknya perusahaan asuransi maka persaingan akan semakin kompetitif sehingga perusahaan asuransi perlu meningkatkan kinerjanya agar memiliki daya saing yang kuat. Salah satunya dengan cara peningkatan sumber daya manusia yang profesional atau berkualitas, sistem manajemen yang baik, budaya organisasi yang mengakar serta adanya komitmen terhadap visi dan misi yang jelas. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Rendahnya tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan, kurangnya insentif yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti gaya kepemimpinan dan faktor internal individu seperti lemahnya motivasi. Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya yakni gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

Sesuai dengan pemikiran tersebut diatas, maka rumusan masalahnya adalah sbb :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## B. KAJIAN LITERATUR

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Stonner (2003:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

### **Kompensasi**

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Mangkunegara (2008), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Hariandja (2002:244) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

### **Budaya Organisasi**

Mathis dan Jackson (2001) menyebutkan budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarkan luaskan dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integritas ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya organisasi merupakan suatu pola dasar dari pembagian asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang dipertimbangkan menjadi cara yang sesuai dalam cara berpikir dan bertindak tentang sesuatu, memecahkan masalah dan kemungkinan-kemungkinan yang dihadapi organisasi (Robbins, 2008).

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001 : 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

## C. METODE PENELITIAN

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data numerik yang diolah dengan metode statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian inferensial, yakni penelitian dengan melakukan analisis pengaruh antar berbagai variabel dengan pengujian hipotesis

### **Populasi**

Jumlah karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta terdiri dari 40 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

### **Definisi Operasional**

#### **Kinerja karyawan (Y)**

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

#### **Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Gaya kepemimpinan diantaranya yakni :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokrasi adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan bebas adalah gaya pemimpin dimana bawahan secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

#### **Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri.

#### **Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

**Kompensasi** merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan.

**Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)**

Budaya organisasi dapat berupa nilai-nilai dan norma tingkah laku dari para anggota organisasi.

**Metode dan Alat Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentase (%)
<b>1</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	a. Pria	6	15
	b. Wanita	34	85
<b>2</b>	<b>Usia Responden</b>		
	21 - 40 tahun	10	25
	41 - 60 tahun	20	50
	>60 tahun	10	25
<b>3</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SMA/SMK	14	35
	D3	9	22,5
	S1	16	40
	Lainnya	1	2,5
<b>4</b>	<b>Masa Kerja</b>		
	< 2 tahun	5	12,5
	2 - 3 tahun	3	7,5
	4 - 5 tahun	4	10
	6 - 7 tahun	4	10
	>7 tahun	24	60

Sumber : Hasil Olahan Data Responden, 2018

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

Tabel 1. sebelumnya memperlihatkan responden AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dilihat dari jenis kelaminnya, sebagian besar adalah wanita dengan tingkat persentase sebesar 85%. Karyawan yang berusia 21-60 tahun lebih dominan dengan persentase sebesar 75%. Hal ini menandakan banyak karyawan yang masih dalam usia produktif untuk bekerja. Tingkat pendidikan didominasi oleh Sarjana sebesar 40%. Tingkat pendidikan tersebut dianggap sangat produktif dalam menjalankan kinerjanya. Dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden menunjukkan dengan tingkat persentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan sudah cukup lama.

### **Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan besarnya kontribusi pengaruh antar variabel. Di bawah ini disajikan *Model Summary* sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.552	1.170	2.032

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Motivasi, Gaya\_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dapat diketahui koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,598. Hasil ini berarti variabel dependen kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi. Jadi sumbangan variabel independen sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya sebesar 40,2% (100%-59,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.212	2.888		-1.459	.154
Gaya_Kepemimpinan	.083	.057	.160	1.450	.156
Motivasi	.189	.071	.286	2.657	.012
Kompensasi	.423	.108	.449	3.909	.000
Budaya_Organisasi	.325	.097	.375	3.354	.002

a. Dependent Variable : Kinerja\_Karyawan

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

Berdasarkan tabel 2 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 4,212 + 0,083X_1 + 0,189X_2 + 0,423X_3 + 0,325X_4$$

Dapat dilihat hasil dari constant sebesar -4,212 (negative) hal ini berarti variabel dependen yaitu kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu (gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi). Apabila salah satu variabel independen itu tidak ada maka kinerja akan mengalami penurunan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

- Hipotesis 1 : Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 2 : Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 3 : Kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 4 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis 5 : Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan regresi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan para pimpinan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Rini Rosmiyati (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Gaya Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan relasi kerja antara pimpinan dan bawahan yang baik, sehingga karyawan merasa terus didukung oleh atasan dan segala kegiatan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan regresi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan signifikan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan motivasi maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian bila motivasi dapat dijaga dengan baik maka kinerja karyawan pasti akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan regresi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta. Kompensasi mempunyai tingkat pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan signifikan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan kompensasi maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian bila kompensasi dapat dijaga dengan baik maka kinerja karyawan pasti akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andrew C. Johanes, Adolfin Rita N. Taroreh (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan regresi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta. Ini berarti bahwa jika terdapat peningkatan budaya organisasi dalam lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan signifikan. Sebaliknya, setiap terjadi penurunan budaya organisasi maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka para karyawannya akan memberikan kesetiaan yang lebih besar daripada karyawan yang bekerja dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi lemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Dzulkifli (2013) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

## **E. KESIMPULAN**

1. Hasil pengujian dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dengan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 1.450 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2.030 ( $1.450 < 2.030$ ).
2. Hasil pengujian dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dengan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 2.657 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.030 ( $2.657 > 2.030$ ).
3. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dengan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3.909 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.030 ( $3.909 > 2.030$ ).
4. Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dengan diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 3.354 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2.030 ( $3.354 > 2.030$ ).
5. Secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta dengan diketahui hasil  $F_{hitung}$  sebesar 13.000 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.641 ( $13.000 > 2.641$ )

## F. REFERENSI

- Chrisnanda, Dody, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MAS Sumbiri*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Fauzia, Erinda, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani, 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*. Jurnal Diponegoro *Journal Of Social and Politic* Tahun 2014, Hal 1-10.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko. T Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, BPFE Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham, Fahmi, 2011, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Johanes, Andrew C., Adolfini Rita N. Taroreh, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Titkala*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama .Cetakan Pertama. Yogyakarta :Salemba Empat
- Nawawi Uha, Ismail, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Ndraha, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Priyatno, Dwi. “*balajar praktis analisis parametik dan non parametik dengan SPSS cetakan pertama*”, Yogyakarta : Gava Media, 2012
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi, Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rosmiyati, Rini, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Ruky. Achmad S, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2003, *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suyono. 2018. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Deepublish, Yogyakarta
- Thoha Miftah, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2008. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosumidjo, 1985, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wulansari, Yai, 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Manajemen Studi Kasus Pada Institut Pertanian Stiper (INSTIPER)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Yukl, Gery, 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.