

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP LOYALITAS
MELALUI KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
X DI BLITAR**

**THE INFLUENCE OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP STYLE ON LOYALTY
THROUGH JOB SATISFACTION AND JOB STRESS EMPLOYEES COMPANY X
IN BLITAR**

Herlinda Maya Kumala Sari

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Jl. Mojopahit 666B - Sidoarjo, Telp (031) 8945444, ext 160, Fax (031)8949333*

E-mail : maya.umsida@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 77 karyawan perusahaan X yang datanya berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada 96 karyawan perusahaan X. Kuesioner yang diambil secara acak dan berhasil dikumpulkan kembali sebanyak 80, selanjutnya dalam penelitian ini digunakan 77 kuisisioner sesuai sampel yang dibutuhkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Smart Partial Least Square 2.0 (smarPLS 2.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas, gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui stres kerja.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja, stres kerja, loyalitas.

Abstract

The purpose of this research to examine the influence of authoritarian leadership style on loyalty through job satisfaction and job stress. Respondents in this study are 77 employees of "X" bureau where the data comes from questionnaire which has shared to 96 employees company "X". Data is taken from questionnaires which were distributed to the employees randomly and successfully collected 80 questionnaires, next in this research used 77 questionnaires appropriate sample needed. The analysis applied Smart Partial Least Square 2.0 (smarPLS 2.0). The results showed that authoritarian leadership style has neither significant positive effect on loyalty. Authoritarian leadership style also has no significant negative effect on loyalty through the job satisfaction, and authoritarian leadership style has no significant negative effect on loyalty through the job stress.

Keywords : *authoritarian leadership style, job satisfaction, job stress, loyalty.*

Pendahuluan

Menurut Becker (1993) loyalitas yang dilakukan oleh seseorang karena merasa khawatir akan kehilangan tabungannya. Tabungan yang dimaksud adalah segala hal yang dianggap berharga oleh individu yang bersangkutan dan telah dipertaruhkannya selama ia bekerja di organisasi tempat ia bekerja. Taruhan itu bisa berupa waktu, usaha, uang, status, keterampilan, serta fasilitas-fasilitas yang diperoleh melalui perusahaan. Organisasi hanya bisa berharap mendapatkan upaya terbaik dari mereka dengan cara meningkatkan semangat, antusiasme, dan kepercayaan karyawan dan terus berupaya membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi (Hallett, 1985).

Selanjutnya menurut Djati dan Khusaini (2003) kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Hasil penelitian Gruenberg (dalam Ruvendi, 2005) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Koesmono (2007) menemukan pengaruh secara positif, tentang kepemimpinan, tuntutan tugas kedalam stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat. Selain itu, sebuah artikel tentang stres kerja karyawan menyatakan bahwa perilaku para atasan ternyata mempunyai pengaruh besar pada kesehatan karyawannya. Atasan yang otoriter misalnya, diduga dapat membuat karyawannya beresiko sakit jantung, selain tentu saja stres (Andre, 2009).

Loyalitas Karyawan Perusahaan X masih dinilai kurang, karena sering kali karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang bervariasi. Padahal Perusahaan X merupakan perusahaan yang cukup ketat dan tegas dalam menerapkan dan menjalankan setiap peraturan atau kontra kerja yang telah disepakati antara karyawan dengan Perusahaan X. Alasan karyawan tidak masuk kerja paling sering adalah dengan ijin sakit, bahkan tidak

jarang karyawan bolos kerja karena mereka tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alasan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan dengan beberapa uraian tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas; 2) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja; 3) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan Perusahaan X.

Metode Penelitian

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas kerja pernah dikaji oleh Goleman, et al., (2004) dalam penemuannya yang memberi kerangka baru bahwa seorang pemimpin yang cerdas dalam hal emosi mampu menginspirasi, membangkitkan komitmen, motivasi, dan optimisme bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dan menumbuhkan atmosfir kerja sama, gairah serta dapat mempengaruhi perilaku bawahan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Mosedeghard dan Yannoamma (dalam Gustomo & Silvianita, 2009) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang mengenai pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerjaa, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Elemen-elemen kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja diantaranya adalah nilai kompensasi, promosi kerja, kondisi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja. Stres disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja,

perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Mangkunegara, 2008).

Loyalitas

1. Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Istijanto, 2006).

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut White & Lippit H (dalam Wibowo, 2011) gaya kepemimpinan otokratis pemimpin menentukan sendiri "policy" dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

3. Kepuasan Kerja

Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (dalam Mariam, 2009) adalah : 1) Pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, 2) Ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi, 3) Pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu, 4)

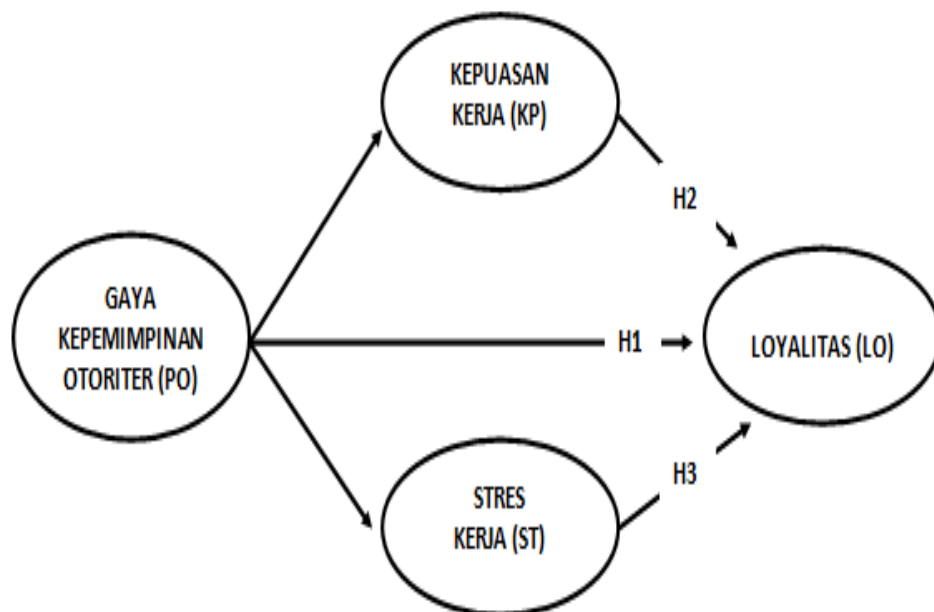
Persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja, 5) watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

4. Stres Kerja

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan (Gibson, 2009). Selain itu Robbins (2006) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (stressor) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran penelitian seperti pada gambar 1, sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir



Populasi dan Sampel

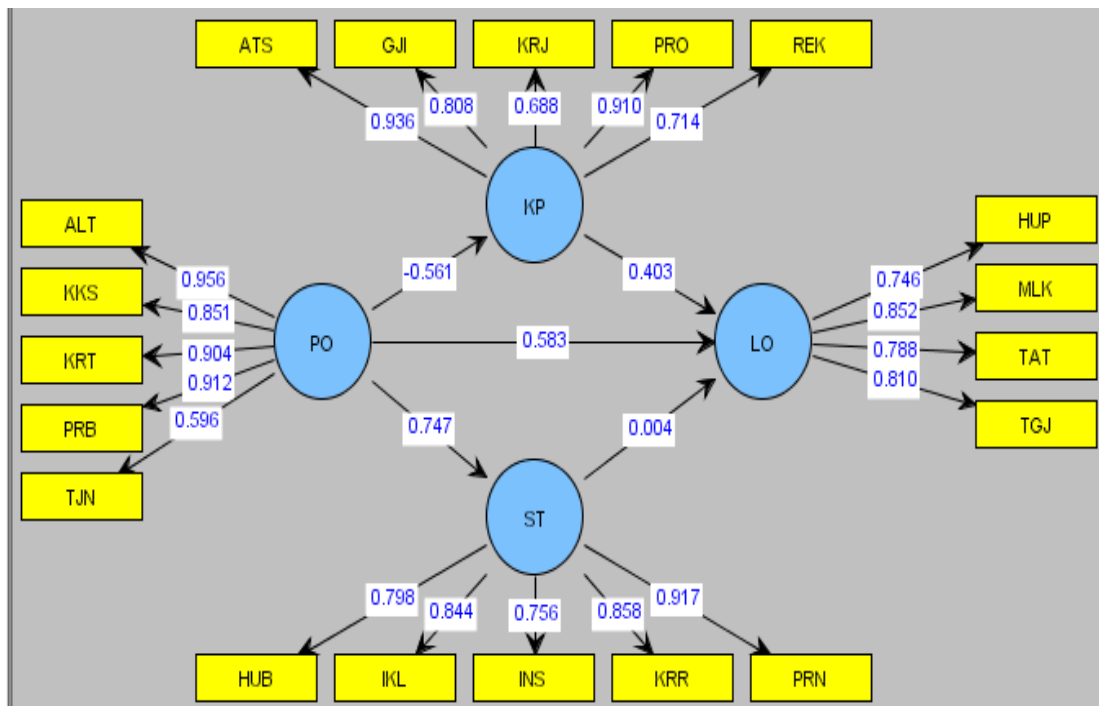
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Institusi X di Kediri sejumlah 96 karyawan, maka jumlah sampel yang ditemukan adalah 77 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, sedangkan

untuk pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah daftar pertanyaan/angket. Data yang telah terkumpul melalui daftar pertanyaan/ Pernyataan melalui kuisisioner kemudian dianalisis dengan menggunakan *Smart Partial Least Square 2.0* (SmartPLS 2.0). Variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan lima indikator, variabel kepuasan kerja dengan lima indikator, variabel stres kerja dengan lima indikator, dan variabel loyalitas dengan empat indikator.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data untuk analisis SmartPLS 2.0 di tampilkan pada gambar 2 sebagai berikut :

Gambar 2
Hasil Analisis *Partial Least Square 2.0*



R-Square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Nilai *R-square* Pada Setiap Variabel Penelitian

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,314
Stres Kerja	0,559
Loyalitas	0,241

Sumber : Data diolah

Nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,314, nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 31% sedangkan 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-square* pada variabel stress kerja sebesar 0,559, nilai ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter sebesar 56% sedangkan 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-square* pada variabel loyalitas sebesar 0,241, nilai ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otoriter, variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja sebesar 24% sedangkan 76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Koefisien Parameter

Berdasarkan gambar 2 koefisien parameter digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel laten independen dengan laten dependennya. Secara lengkap nilai koefisien parameter dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai Koefisien Parameter Setiap Jalur Hubungan Variabel Penelitian

Jalur Hubungan	Koefisien
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (PO → LO)	0,583
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja (PO → KP)	-0,561
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja (PO → ST)	0,747
Kepuasan kerja terhadap loyalitas (KP → LO)	0,403
Stres kerja terhadap loyalitas (ST → LO)	0,004

Sumber : Data diolah

Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin positif nilai variabel eksogen akan berpengaruh negatif terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini terdapat variabel endogen yang apabila nilai koefisiennya tinggi justru akan menggambarkan keadaan yang buruk dan begitu pula sebaliknya. Variabel tersebut diantaranya adalah variabel kepuasan kerja dan stres kerja.

Evaluasi Hubungan Antar Variabel

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan secara langsung maupun tidak langsung antar laten variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan gambar 2 terdapat pengaruh langsung, yaitu gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas dengan nilai koefisien 0,583. Selanjutnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja yaitu nilai koefisien gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja sebesar -0,561, dan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,403, maka total sebesar -0,158. Kemudian nilai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja yaitu nilai koefisien gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja sebesar 0,747, dan nilai koefisien stres kerja terhadap loyalitas sebesar -0,004, maka total sebesar 0,787.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien maka hubungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja (0,787) lebih efektif, jika dibandingkan dengan hubungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter melalui kepuasan kerja (-0,158) dan pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (0,583). Namun hubungan pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (0,583) lebih efektif dibandingkan dengan hubungan pengaruh tidak langsung langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (-0,158).

Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel penelitian kemudian membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel signifikansi pada 5% (nilai t-hitung > t-tabel 1,96). Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample Estimate	Mean Of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic	Hasil
PO → KP	-0,561	-0,558	0,109	5,148	Diterima
PO → ST	0,747	0,752	0,043	17,538	Diterima
PO → LO	0,583	0,565	0,223	2,622	Diterima

KP → LO	0,403	0,411	0,150	2,679	Diterima
ST → LO	0,004	-0,001	0,239	0,017	Ditolak

Sumber : Data diolah

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas (PO → LO)

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai koefisien parameter variabel gaya kepemimpinan otoriter 0,583 dan nilai t-statistiknya 2,622 lebih besar dari t-tabel (signifikan pada 0,05). Maka H1 diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja (PO → KP → LO)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dapat menggunakan perhitungan $403) = - indirect effect$ sebagai berikut :

$$Direct\ effect : PO \rightarrow LO = 0,583$$

$$Indirect\ effect : PO \rightarrow KP \rightarrow LO = (-0,561 \times 0,226$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka H2 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas melalui Stres Kerja (PO → ST → LO)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja dapat menggunakan perhitungan *indirect effect* sebagai berikut :

$$Direct\ effect : PO \rightarrow LO = 0,583$$

$$Indirect\ effect : PO \rightarrow ST \rightarrow LO = (0,747 \times 0,004) = 0,003$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka

H3 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui stres kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Gaya kepemimpinan otoriter di dalam penelitian ini dianggap sebagai variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas. Kondisi yang mengharuskan adanya sentralisasi dalam pengambilan keputusan dianggap lebih efektif untuk memimpin banyak orang dengan pengawasan yang ketat. Hal ini didukung oleh penelitian Carvalho (2013) bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja di penelitian ini ternyata berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas Karyawan Perusahaan X di Blitar. Hal ini didukung oleh penelitian Soegandhi, dkk (2013) bahwa loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan dan menegaskan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Akan tetapi variabel kepuasan kerja di penelitian ini tidak berpengaruh terhadap loyalitas secara tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian Sukarno (2001) menyatakan bahwa status sosial dan jabatan tidak akan ada nilainya jika tidak mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai karyawan yang siap untuk ditugaskan dimanapun tanpa melawan perintah.

Variabel stres kerja di penelitian ini juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan tidak mengalami stress kerja karena merupakan karyawan dengan kepribadian yang kuat atau mampu dalam menghadapi tekanan kerja. Tekanan kerja bukan menjadi permasalahan yang berat bagi karyawan, justru tekanan kerja ini menjadi salah satu bukti loyalitas seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Hal ini didukung oleh Luthans (2006) yang mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Simpulan

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan Perusahaan X di Blitar. Hal ini didukung oleh penelitian Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Saran

1. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir stres karyawan.
2. Sampel penelitian ini hanya terbatas pada 77 karyawan Perusahaan X di Blitar. Jumlah keseluruhan karyawan Perusahaan X adalah 96 karyawan, di mana masih terdapat sebagian besar dari karyawan yang belum menjadi sampel pada penelitian ini, di harapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengambil keseluruhan untuk di lakukan penelitian agar hasil penelitian tersebut lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Andre. 2009. Bos Galak Bikin Karyawan Sakit-sakitan. diakses 25 Mei 2014 dari <http://kesehatan.kompas.com>
- Barker, P., Monks, K., dan Buckley, F. 1997. The role of mentoring in the career progression of chartered accountants. *British Accounting Review* Vol. 1. No. 16. 1-20.
- Bass, B. M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York : Free Press.
- Carvalho. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Institusi Kepolisian Timor – Leste. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Djati & Khusaini. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. Universitas Kristen Petra Surabaya dan Universitas Brawijaya*. Vol. 5. No. 1. 25-41.
- Ermansyah. 2013. Dampak Stres Kerja terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia - Singapura Polresta Barelang

- Kepulauan Riau. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* Vol. 13. No. 3. 1 – 11.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2009. *Organizations Behavior Structure Processes*. Thirteenth Edition. McGraw Hill Inc
- Goleman, D., Boyatzis, R., and Mckee, A. 2004. *Alih bahasa Susi Purwioko-Primal Leadership : Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Gustomo & Silvianita. 2009. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*. Vol. 8, No. 1, 1-6.
- Hallet, Jeffrey J. 1985. *The New 80/20 Rule: Human Resources are Today's Competitive Factor*. *The Personnel Administrator*. Vol. 30 (3): 16.
- Istijanto. 2006. Pengertian Loyalitas. diakses 25 Mei 2014 dari <http://www.psychologymania.com>
- Koesmono H. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 9, No. 1, 30-40.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mardalis. 2012. Faktor-Faktor penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, *Jurnal Daya Saing Ekonomi Sumber Daya*. Vol. 13, No. 1, 44-52.
- Mariam. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Vatiabel Intervening : Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Ruvendi. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol. 1, No. 1, 17-26.
- Sukarno. 2001. Analisis Nilai-Nilai Kerja : Studi pada Polisi di Markas Kepolisian Daerah (MAPOLDA) Jawa Tengah. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro*
- Sumantri. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Soegandhi, dkk 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA*. Vol. 1, No. 1, 1 -12.
- Wibowo B.U. 2011. Teori Kepemimpinan. *Jurnal BKD Kota Yogyakarta*. Vol. 1, No. 1, 1-16.