

---

**PENGARUH REKRUTMEN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA DI FRESHMART BAHU MANADO**

*THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, LEADERSHIP STYLE AND INDIVIDUAL DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION AT FRESHMART MANADO*

Oleh:

**Geis Pantow<sup>1</sup>**

**Lucky O.H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email : [1geispantow@yahoo.com](mailto:1geispantow@yahoo.com)

[2luckydotulong@gmail.com](mailto:2luckydotulong@gmail.com)

[3macdonald\\_feb@yahoo.co.id](mailto:3macdonald_feb@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan Individu secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Freshmart Bahu Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Freshmart Superstore Bahu Manado sekitar 200 orang karyawan. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara simultan Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Rekrutmen dan Pengembangan Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado. Mengingat rekrutmen dan pengembangan individu berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja maka diharapkan perusahaan harus lebih meningkatkan dan memperhatikan Rekrutmen dan Pengembangan Individu.

**Kata kunci :** rekrutmen, gaya kepemimpinan, pengembangan individu, kepuasan kerja.

**Abstract:** Human resources has a very important position in view of the organization's performance is influenced by the quality of its human resources. If a company already has a strategy and objectives, the next step is to plan for any human resources that need to achieve these objectives. The purpose of this study to determine the effect of Recruitment, Leadership Style, and Individual Development simultaneously and partially to Job Satisfaction Employee Freshmart Manado Shoulder. The population in this research is all employees of Freshmart Superstore Bahu Manado about 200 employees. To achieve the objectives in this study the method of analysis used is multiple regression analysis. Results of research simultaneously Recruitment, Leadership Style and Individual Development have a significant effect on Job Satisfaction. Recruitment and Development Individuals partially have a positive and significant impact on Job Satisfaction. Leadership style is partially no significant effect on Job Satisfaction at Freshmart Manado Shoulders. Given the recruitment and development of individuals significantly influence in improving Job Satisfaction, it is expected the company should further improve and pay attention to Recruitment and Individual Development.

**Keywords:** recruitment, leadership style, individual development, job satisfaction.

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Freshmart merupakan perusahaan yang bergerak di bisnis ritel di Kota Manado. Perusahaan ini merupakan salah satu supermarket favorit bagi masyarakat di Kota Manado. Dalam penelitian ini faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja yang akan diteliti antara lain variabel rekrutmen, gaya kepemimpinan, serta pengembangan individu yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan yang bekerja di Freshmart Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan, dan Pengembangan individu secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Freshmart Manado.
2. Rekrutmen secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Freshmart Manado.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Freshmart Manado.
4. Pengembangan individu secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Freshmart Manado

### TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2007 : 13) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

### Rekrutmen

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

### Gaya Kepemimpinan

(Wursanto, 2005) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

### Pengembangan Individu

Naddler dan Wiggs (1986, dalam Robbinson dan Robinson, 2000) mengatakan "Aktifitas pengembangan tidak berkaitan dengan pekerjaan, tetapi berorientasi pada pertumbuhan, baik personil atau pun

---

organisasi.”Sementara itu, apa yang dimaksud dengan “Sumber Daya Manusia” adalah semua orang (baik pimpinan, staff, atasan, bawahan, pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan sebagainya) yang tergabung dalam organisasi yang dengan peran dan sumbangannya masing – masing mempengaruhi tercapainya tujuan – tujuan organisasi. Kini sumber daya manusia diberi arti tidak hanya terbatas pada siapapun yang berkerja didalam organisasi, melainkan termasuk juga orang – orang lain yang sebenarnya tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan sehari – hari didalam organisasi, misal : istri – istri dan suami – suami pegawai, rekanan bisnis, atau bahkan konsumen.Jadi yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan yang lain yang lebih baik.

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997:504).

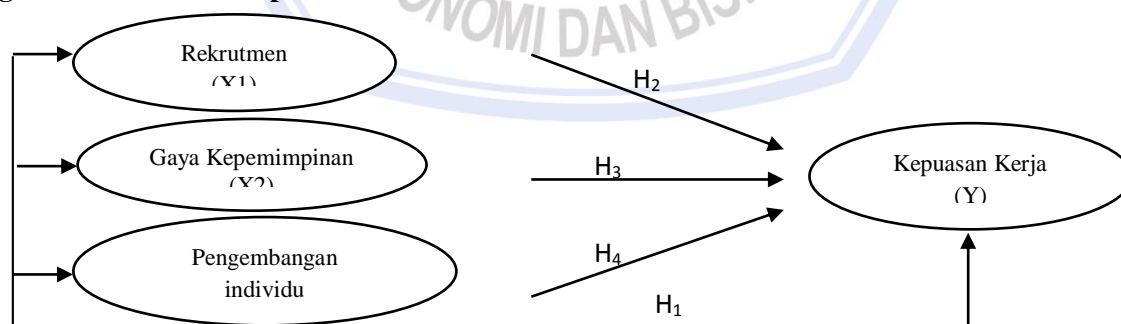
### Kepuasan Kerja

Siagian (2001:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

### Kajian Empiris

Septyawati (2015) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pengembangan karir, kepuasan kerja dan menguji pengaruh pengembangan karir untuk kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah 410, dan proporsional stratified random sampling digunakan sebagai teknik sampling untuk mendapatkan 81 karyawan sebagai sampel. Wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi yang digunakan dalam mengumpulkan data. Metode analisis menggunakan korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji t dengan menggunakan SPSS 12.0 for windows. Hasil pengembangan karir berdasarkan tanggapan responden menunjukkan hasil yang baik. Ada beberapa faktor yang perlu diperbaiki kinerja pekerjaan tersebut, loyalitas pada organisasi, mentor dan sponsor, mendukung bawahan, kesempatan untuk pertumbuhan. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang baik sudah dari upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi menunjukkan hasil yang baik. Hasil menunjukkan hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan saisfaction karyawan pekerjaan, dengan kontribusi sekitar 78,9% dan sisanya, 21,1%, akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif dan lain-lain.

### Kerangka Pemikiran/Konsep



**Gambar.1 Kerangka Konsep Penelitian**

Sumber : Kajian (2017)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti, diperoleh langsung dari responden melalui wawancara maupun dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai pada Fresh Mart Bahu Manado dan data sekunder yaitu data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari jurnal – jurnal penelitian. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

### 2. Uji Validitas

Uji validitas berkenaan dengan keterkaitan data yang diperoleh dengan sifat variabel yang diteliti. Cara yang paling banyak dipakai untuk mengukur validitas suatu alat pengukur adalah dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan) dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah skor semua butir pertanyaan pada kuesioner persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Bila sekiranya skor semua pertanyaan yang disusun berkorelasi positif dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur mempunyai validitas.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas biasanya didefinisikan sebagai konsistensi dari tes. Konsistensi hanyalah merupakan salah satu aspek dari reliabilitas. Ketelitian atau akurasi adalah hal lain. Definisi reliabilitas yang lebih komprehensif adalah derajat instrumen pengukuran. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten, digunakan rumus :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standart Loading})}{(\sum \text{Standart Loading}) + \sum j}$$

### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastis bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Fresh Mart Manado Bahu atau PT. Kawanua Dasa Pratama, terletak di Jl Wolter Monginsidi 1 Bl SW Kompl Pertokoan Bahu Mall, yang merupakan pusat perbelanjaan yang berlokasi di Bahu Manado. Fresh Mart Manado didirikan di tahun 2009. Fresh Mart Manado menjual beragam produk ritel namun yang menjadi andalan dari Fresh Mart adalah produk-produk yang terkenal segar seperti ikan, daging, buah-buahan, sayur-sayuran, serta bumbu dapur lainnya. Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Status
Rekrutmen	X <sub>1.1</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0	0,05	Valid
Gaya kepemimpinan	X <sub>2.1</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0	0,05	Valid
Pengembangan Individu	X <sub>3.1</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0	0,05	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0	0,05	Valid
Kepuasan Kerja	Y <sub>1.1</sub>	0	0,05	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0	0,05	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0	0,05	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0	0,05	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,011	0,05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 20,2017

**2. Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpa	Status
Rekrutmen (X1)	0,732	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,670	Reliabel
Pengembangan Individu (X3)	0,776	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,710	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2017

**3. Uji Asumsi Klasik**

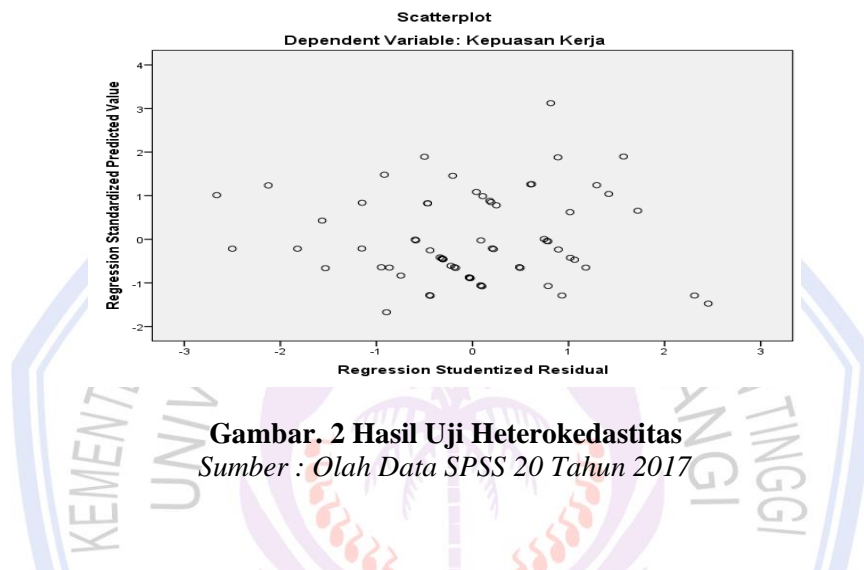
**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

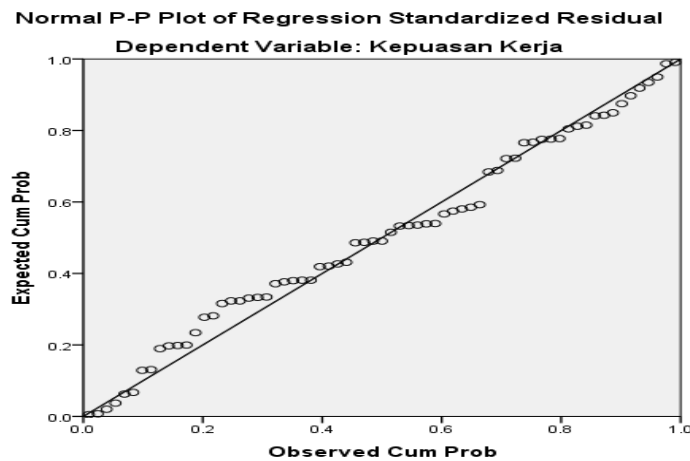
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen	.952	1.051	Bebas Multikolinearitas
Gaya kepemimpinan	.857	1.167	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Individu	.880	1.136	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2017

**Uji Heterokedastitas**



**Uji Normalitas**



#### 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

##### Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)

F	Sig.
24,96	,000 <sup>b</sup>

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2017

##### Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.077	.000
Rekrutment	-2.029	.047
Gaya Kepemimpinan	1.752	.085
Pengembangan Individu	3.954	.000

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2017

#### 5. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.061	2.958
1 Rekrutment	-0.195	0.096
Gaya Kepemimpinan	0.208	0.119
Pengembangan Individu	0.407	0.103

Sumber : Olah Data SPSS 20 Tahun 2017

$$Y = 12,061 - 0,195X_1 + 0,208X_2 + 0,407X_3$$

Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Nilai a konstanta sebesar 12,061, dimana nilai itu mempunyai arti bahwa jika Rekrutmen ( $X_1$ ), Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Individu ( $X_3$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 12,061 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar -0,195 yang artinya variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,195 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,208 yang artinya variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,208 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi dari Pengembangan Individu Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,407 yang artinya variabel Pengembangan Individu Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Individu Kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**6. Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.267	150.575

Sumber : Olah Data SPSS 20 tahun 2017

**HASIL PEMBAHASAN**

- Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja**  
Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan dalam proses rekrutmen kepuasan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**  
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan dalam proses rekrutmen kepuasan akan perubahan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian.
- Pengaruh Pengembangan Individu Kerja terhadap Kepuasan Kerja**  
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan dalam proses rekrutmen kepuasan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Secara simultan Rekrutmen, Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado.
- Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado.
- Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado.
- Pengembangan Individu secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Freshmart Bahu Manado.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

- Meningkatkan rekrutmen dan pengembangan individu berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, hal ini diharapkan bagi perusahaan dengan meningkatkan Kepuasan Kerja maka perusahaan harus lebih meningkatkan dan memperhatikan rekrutmen dan pengembangan individu.
- Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya pada proses rekrutmen, gaya kepemimpinan dan Pengembangan Individu terhadap Kepuasan Kerja.
- Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pada pengaruh Rekrutmen, Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Individu terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan faktor – faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor – faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdilah, R. H., dan Djastuti, I. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat*



*Provinsi Jawa Tengah*). Online Published. Faculty of Economics and Business, Departement of Management. Undip. Diunduh dari: <http://eprints.undip.ac.id/29206/>. Diakses: 01 Juni 2015.

- Antou, D. O. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado*. Jurnal Emba. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2646>. Vol 1. No.4 Desember 2012: 151-159.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI ed.). Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Colvin, Robert E. 1999. *Transformational Leadership: A Prescription for Contemporary Organizations*, <http://www.google.com>, Akses 1 Juni 2015.
- Gustomo, A., Hutagaol, M. P., Mangkuprawira, S., dan Putro, S. U. 2011. *Pengaruh Nilai-Nilai Personal dalam Perspektif Dimensi Multikultural terhadap Kinerja Tim dengan Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Variabel Moderator*. Jurnal SBM ITB.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, D. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Haryadi, Yadi. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Persepsi Karyawan Pada Bank BTN Jawa Timur)*, Thesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang
- Hasibuan, h. Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hickman, G. R. 2005. *Leading Organizations: Perspectives for a New Era*. Sage Publications. London.
- Ingham, G. 1970. *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour (Nine ed.)*. McGraw Hill. New York.
- Mangkunegara. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Rosdakarya. Bandung.
- Maramis, E. 2013. *Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) cabang Manado*. Jurnal Emba. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2832>. Vol 1. No. 4 Desember 2013: 955-963.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan koperasi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mulyadi, Deddi. Dan Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mustafa, Z. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Penerbit Graha Ilmu. Bandung.
- Riduwan. (2010). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung

- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi Bahasa Indonesia*, Prenhallindo, Jakarta Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robinson, D. G. dan Robinson, James C. 2000. *Pelatihan: Bagaimana mengaitkan Pelatihan dengan Kebutuhan Bisnis dan Pengukuran Hasilnya*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Saputra, M. H. 2010. *Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Transformasional Dan Perubahan Organisasional*. Jurnal Unmuh Mojokerto. Diunduh dari: [ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/view/30/92](http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/view/30/92). Diakses: 1 Juni 2015.
- Satputro, I. A. 2003. *Pengaruh Antara Nilai Personal, Strategi Bisnis, dan Kinerja Kredit*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Undip. Diunduh dari: <http://eprints.undip.ac.id/10020/1/2003MM2372.pdf>. Diakses: 1 Juni 2015.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sukertiasih, N. K. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Yang Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Saraswati Mataram*. Ganec Swara. 3(3) Desember: 59-66.
- Wahyuningsih, S., Binarsih, S. B., & Istiatin. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Manajemen Bisnis Syariah , 1205-1220.
- Wursanto, I. G. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta.