

# HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG

Zet Abdullah

Zet Abdullah, [zetabd35@gmail.com](mailto:zetabd35@gmail.com), STISIP Widya Dharma Palembang<sup>1</sup>

## Abstract

The research aims to determine the relationship between leadership ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ), organizational climate ( $X_3$ ) and employee performance ( $Y$ ) at the Regional secretariat of Palembang City. The sample in this study was 102 respondents. The sample-sampling technique in the study was carried out with a sample random sampling technique. Data collection method using questionnaire. The Data obtained is then processed by using the SPSS tool. The analysis techniques used include validity tests, reusability tests, the correlation test of Kendall's tau, hypothesis tests through partial correlation tests, double correlation,  $T_{test}$  and  $F_{test}$  tests. Based on the calculation results of the double correlation statistics of 1.7615 shows the relationship between the variable leadership, motivation, organizational climate and employee performance is very strong.  $T$  test result proves that the leadership variables are unrelated and significant with the employee's performance, the motivation variables are unrelated and significant with the employee's performance, and the organizational climate is unrelated and significant with the employee's performance. While the simultaneous  $F$  test results of 1.761 indicate that there is a simultaneous relationship between leadership, motivation, organizational climate and employee performance with a very strong relationship level.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Climate Organization and Employee Performance.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), iklim organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah 102 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampel random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat SPSS. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi kendall's tau, uji hipotesis melalui uji korelasi parsial, korelasi ganda, uji  $T_{test}$  dan  $F_{test}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dari hasil statistik korelasi ganda sebesar 1,7615 menunjukkan hubungan antara variable Kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan sangat kuat. Hasil uji t membuktikan bahwa variable kepemimpinan tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan, variable motivasi tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan, dan iklim organisasi tidak berhubungan dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F simultan sebesar 1,761 menunjukkan bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sangat kuat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

**Received** : 28 May 2025

**Accepted** : 31 May 2025

**Published** : 31 May 2025

**Copyright Notice** : Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.

## **1. LATAR BELAKANG**

Kinerja adalah hasil dan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan kriteria tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan tolak ukur untuk menilai para pegawainya. Dimana kinerja bisa menjadi perhitungan untuk para pegawai mendapatkan promosi maupun keuntungan lainnya.

Selain kinerja dalam organisasi juga membutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan visi, misi dan tujuan dari organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang bagus, serta berhasil dalam kinerja di setiap pegawainya.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra (2008:53). Motivasi diperlukan dalam hasil kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan faktor pendorong untuk seseorang melakukan tindakan yang menghasilkan dan menguntungkan bagi dirinya dan organisasi.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara terus menerus. Dimana lingkungan organisasi mempengaruhi kualitas hasil dari kinerja pegawai. Dalam iklim organisasi terdapat struktur, standar-standar, tanggungjawab, pengakuan, dan dukungan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Palembang”.

## **2. METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui

pengukuran variabel berupa angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan prosedur statistik (Irafa et al., 2020). Data yang digunakan dalam penelitian adalah data premier, yaitu data diperoleh dari subjek penelitian secara langsung melalui prosedur dan teknik pengambilan data menggunakan cara wawancara, atau melalui penyebaran kuisioner. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Palembang Populasi dan sampel merupakan keseluruhan objek Penelitian. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sekretariat Daerah Kota Palembang yang berjumlah 137 orang.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAAN**

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Palembang. Responden penelitian ini adalah pegawai yang ASN maupun non ASN. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengatahui hubungan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan Sekretariat Kota Palembang. Sekretariat Daerah Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Sekretariat Daerah bertanggungjawab kepada Kepala Daerah. Sample penelitian adalah para karyawan Sekretariat Daerah Kota Palembang. Langkah yang dilakukan untuk memperoleh responden dengan membagikan kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Palembang baik pegawai yang ASN maupun Non ASN.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih dari 100 orang responden, maka penulis akan mengambil sampel menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah responden dan menggunakan sempel random sampling untuk menentukan orang yang menjadi responden. Jumlah responden yang akan diambil sebanyak 102.

#### **Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebesar 65,7%.

**Tabel 1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi(%)</b>
<b>LAKI- LAKI</b>	67	65.7
<b>PEREMPUAN</b>	35	34.3
<b>Total</b>	102	100.0

*Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020*

#### **Usia Responden**

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh umur 40-50 tahun yaitu 71 orang.

**Tabel 2**  
**Usia responden**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
20-	12	11.8
	30	
30-	19	18.6
	40	
40-	71	69.6
	50	
Total	102	100.0

*Sumber : data yang diolah oleh SPSS, 2020*

**Pendidikan Responden**

Berdasarkan table 3 diatas diketahui bahwa penelitian ini didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 42 orang.

**Table 3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
SD	4	3.9
SLTP	3	2.9
SLTA	24	23.5
D3	2	2.0
S1	42	41.2
S2	27	26.5
Total	102	100.0

*Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020*

## **Uji Validitas**

**Tabel 4**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>		
<b>Kepemimpinan</b>	X1.1 X1.2	0,711		Valid	Valid	Valid
	X1.3 X1.4	0,822		Valid	Valid	Valid
	X1.5 X1.6	0,840		Valid	Valid	Valid
	X1.7 X1.8	0,610		Valid		
	X1.9	0,669	0,163			
	X1.10	0,841				
		0,647				
		0,776				
		0,711				
		0,289				
<b>Motivasi</b>	X2.1 X2.2	0,665		Valid	Valid	Valid
	X2.3 X2.4	0,624		Valid	Valid	Valid
	X2.5 X2.6	0,719		Valid	Valid	
	X2.7 X2.8	0,732		Valid		
	X2.9	0,702	0,163			
		0,594				
		0,630				
		0,772				
		0,560				
<b>Iklim Organisasi</b>	X3.1 X3.2	0,566		Valid	Valid	Valid
	X3.3 X3.4	0,669		Valid	Valid	Valid
	X3.5 X3.6	0,668		Valid	Valid	
	X3.7 X3.8	0,481				
		0,531				
		0,686	0,163			
		0,765				
		0,653				

*Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020*

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	4

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah  $0,793 > 0,6$ . Jika dapat disimpulkan bahwa kuisioner sudah reliabel atau konstan nilainya jika digunakan berulang-ulang.

## Uji Korelasi Kendall's tau-b

**Table 6**  
**Tabel Korelasi Kendall's tau-b**

Kinerja Karyawan	Y1.1	Y1.2	0,617	Valid	Valid	Valid
	Y1.3	Y1.4	0,609		Valid	Valid
	Y1.5	Y1.6	0,528		Valid	Valid
	Y1.7	Y1.8	0,717		Valid	Valid
	Y1.9	Y1.10	0,448			
			0,640	0,163		
			0,635			
			0,708			
			0,713			
			0,667			

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah  $0,793 > 0,6$ . Jika dapat disimpulkan bahwa kuisioner sudah reliabel atau konstan nilainya jika digunakan berulang-ulang.

1. Berdasarkan *output* uji korelasi kendall's tau-b diatas diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan ( $X_1, Y$ ) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan *output* uji korelasi kendall's tau-b diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig (2-tailed) antara variabel Motivasi dan Kinerja
3. Karyawan (X<sub>2</sub>.Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan *output* uji korelasi kendall's tau-b diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig (2-tailed) antara variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan (X<sub>3</sub>.Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pertama dari table output (-none-a) menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variable Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi sebelum Kinerja Karyawan dimasukannya dalam variable control dalam analisis. Dari hasil analisis diatas diketahui nilai koefisien korelasi untuk Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,427 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,427 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat. Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien korelasi untuk Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,647 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,647 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat.

Sedangkan hasil analisis dari nilai koefisien korelasi untuk Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,451 (positif) dan nilai signifikan (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai correlations sebesar 0,451 ini menunjukkan bahwa hubungan kuat.

## 1. Uji – t

Dari hasil analisis uji t untuk variable Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung < t tabel yaitu sebesar  $0,427 < 1.984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Dari hasil analisis uji t untuk variable Motivasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung < t tabel yaitu sebesar  $0,647 < 1.984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Motivasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Sedangkan dari hasil analisis uji t untuk variable Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh t hitung < t tabel yaitu sebesar  $0,451 < 1.984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

## 2. Uji F

Menurut Sugiyono (2014:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F &= \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{n-k-1}} \\ &= \frac{\frac{1,7615582184}{2}}{\frac{(1-1,7615582184)}{102-2-1}} \\ &= \frac{\frac{0,8807791092}{(0,7615582184)}}{99} \\ &= 114,4983130793 \end{aligned}$$

Diketahui hasil Fhitung < Ftabel sebesar  $1,761 < 2.70$  dengan nilai signifikan  $114.49 > 0,05$ , maka  $H_4$  diterima bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sangat kuat.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dari variabel “Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Palembang, maka diperoleh sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel output kedua korelasi parsial (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variable Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi setelah memasukan Kinerja Karyawan sebagai Variabel kontrol atau konstan dalam analisis.

Dari table *output* diatas terlihat terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,299 (bernilai positif dan kategori lemah) dan 0,423 (bernilai positif dan kategori kuat) dengan nilai signifikan (2-tailed) sama-sama  $0,000 < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak, dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable terkontrol adalah signifikan (nyata).

2. Dari hasil analisis uji t untuk variable Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung  $< t$  tabel yaitu sebesar 0,427 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwabelum cukup bukti untuk mengatakan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan ada hubungan.

Dari hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung  $< t$  tabel yaitu sebesar  $0,647 < 1.984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Motivasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan. Sedangkan dari hasil analisis uji t untuk variable Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t hitung  $< t$  tabel yaitu sebesar  $0,451 < 1.984$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ini menandakan H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa belum cukup bukti untuk mengatakan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan ada hubungan. Diketahui hasil Fhitung  $< F$  tabel sebesar  $1,761 < 2.70$  dengan nilai signifikan  $114.49 > 0,05$ , maka H<sub>4</sub> diterima bahwa ada hubungan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

## **REFERENSI**

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. [http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=daftar+pustaka+ghozali+2012%3A97&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3Dd\\_qbAFBUCsHUJ](http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=daftar+pustaka+ghozali+2012%3A97&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3Dd_qbAFBUCsHUJ)
- Gary, Yukl. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Ed 5. Indeks. Jakarta. <http://jurnal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/563>
- Hasibun, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. [http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13\\_650/12520](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13_650/12520)

- Juhana, D. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship.Vol.5, No.2, Oktober 2011, Hal: 74-85.
- Kuatrianingsih, MR. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.* Journal of Management.Vol.2, No.2, Maret 2016.
- Laliasa, G. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja an Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hartikultural Provinsi Sulawesi Tegara.* Journal of Economic and Business.Vol.1 , January 201, PP: 83-103.
- Mangkunegara, Anwar. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosda Karya Offset. Bandung. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>
- Nasir.Moh. 2005.*Motode Penelitian.* Ghalia Indonesia Bogor Selatan.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.* Jurnal EMBA.Vol.1, No.4, Desember 2013, Hal: 1208-1218.
- Pane, J dan Astuti, SD. 2009.*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Trasormasional dan Kompensas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang).* Tema. Vol.6, Edisi 1, Maret 2009, Hl: 67-85.
- Pramudyo, Anung. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.* Volume 1, Nomor1,JBTI:Yogyakart a. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/76012>
- Rumondor, RB. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut.* Jurnal EMBA. VOL.4, No.2, Juni 2016, Hal:254-264.
- Sidanti, H. (2015). *Penaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.* Jurnal JIBEKA. Vol. 9, No. 1, Februari 2015, Hal: 44-53.
- Sari, EK. (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PD.BKK Dempet Kbupaten Demak ).* Journal of Management. Vol. 2, No. 2 , Maret 2016.
- Suhendra K. (2008). *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan*Penerbit, Mandar Maju Bandung.

- Salutondok,Y dan Sorgoto, AS. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 3, September 2015, Hal: 849-862.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta  
[http://repo.iain-tulungagung.ac.id/6842/1\\_0/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/6842/1_0/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.  
[http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=daftar+pustaka+sugiyono+2013%3A96&btnG=#d=gsqabs&u=%23p%%3DVZJzPjSM424](http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=daftar+pustaka+sugiyono+2013%3A96&btnG=#d=gsqabs&u=%23p%%3DVZJzPjSM424)
- Sukmana, E. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transormasional, Motivasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing RRI Mataram*. E-Jurnal Manajemen UNUD. Vol. 4, No. 8, 2015, Hal: 2333-2349 Suhendra K.2008. *Manajemen dan Organisasi dalam Realitas Kehidupan*. Penerbit, Mandar Maju Bandung.  
<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/417/404>
- Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta: Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Motode Penelitian Bisnis*. Cetakan tiga belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, A. (2006). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap KinerjaPegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 1, No. 1, Desember 2006, Hal: 1-14.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Seleman <http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/07/pengertian-iklim-organisasi.html?m=1>