

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Luthans (2002) dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Ermayanti (2001) dalam penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Hasil studi empirik para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa pencapaian kinerja sangat tergantung pada karyawan yang termotivasi. Motivasi penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan

dan pencapaian kepuasan kerja karyawan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Susilaningih, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2007).

Loyalitas karyawan sangat penting dan berpengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan (Antoncic and Bostjan, 2011). Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk (Hermawan dan Riana, 2013). Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penentu loyalitas karyawan. Pengalaman kerja seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya (Rofi, 2012). Peningkatan pengalaman dapat dilakukan dengan program pelatihan dan pengembangan

(Handoko, 1987). Loyalitas karyawan juga dapat disebabkan oleh pemimpin mereka. Loyalitas karyawan kepada atasan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya (Wisesa, 2008).

Industri pabrik roti Berly Bread di Jl. Garuda, Plumbon, Banguntapan, Bantul merupakan salah satu pabrik roti yang menjadi unggulan di Yogyakarta. Seiring berkembangnya zaman tidak hanya roti basah yang diproduksi namun sudah mengarah ke pembuatan roti kering seperti nastar, kastengel dan lain-lain. Kegiatan industri roti ini berkaitan dengan produksi dan distribusi produk yang dihasilkan oleh tenaga pegawai yang berawal dari proses awal sampai dengan proses penyelesaian produknya. Walaupun industri roti tersebut sudah maju dan dapat bersaing dipasaran namun ternyata masih mengalami kendala-kendala yang dapat menghambat berkembangnya industri tersebut di masyarakat.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh industri roti tersebut, diantaranya yaitu masalah kinerja karyawannya yang dapat dilihat dari disiplin kerja yang rendah seperti tidak ketepatan waktu ketika datang bekerja, waktu istirahat yang melebihi jamnya, motivasi kerja yang dapat dilihat dari masih terdapat karyawan yang tidak bersedia untuk lembur, berinovasi dan belajar, gaya kepemimpinan yang dapat dilihat dari partisipasi karyawan yang rendah dalam pengambilan keputusan perusahaan dan lingkungan kerja yang dapat dilihat dari individualisme antar karyawan yang tinggi, kebisingan dan area

kerja yang kurang bersih sehingga dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja.

Pada uraian di atas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul: "PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BERLY BREAD YOGYAKARTA".

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada berly bread Yogyakarta?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah loyalitas karyawan yang berhubungan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan di departemen produksi dan store perusahaan.

Penulis membatasi mengenai masalah disiplin kerja tentang ketepatan waktu. Gaya kepemimpinan dibatasi tentang bagaimana partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Motivasi dibatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan. Lingkungan kerja hanya dibatasi mengenai kenyamanan karyawan saat bekerja. Sedangkan loyalitas karyawan, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan keberhasilan dari suatu tenaga kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, motivasi , gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan loyalitas karyawan pada Berly Bread Yogyakarta.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah di pelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi untuk menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

Memuat teori-teori sebagai landasan/telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka teori, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian dan definisi operasional dan alat analisis.

BAB IV DATA DAN ANALISIS DATA

Merupakan penjabaran dan penjelasan data, fakta dan informasi yang didapatkan selama penelitian dilakukan kemudian dilakukan analisa berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian untuk menghasilkan suatu kesimpulan penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas kesimpulan dan saran dimana kesimpulan merupakan jawaban atas permasalahan yang mendasari penelitian dilakukan. Sedangkan saran merupakan tindak lanjut dari kesimpulan penelitian yang memiliki sifat membangun suatu objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

- Anoraga, P. (2005). Psikologi Kerja. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Antoncic, B. (2011). *Employee Loyalty and Its Impact On Firm Growth. International Journal of Management and Information System*. 15 (1), pp: 81
- Arikunto, S. (2002). Instrumen Penelitian. Jakarta: Rineka.
- Arikunto, S. (2010). Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass BM, dan Avolio. (2003). *Predicting unit performance by assessing. J, Appl, Psychol.*
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*.
- Brahmasari, I. A. dan Suprayitno, A. (2008). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organi terhadap Kepuasan Kerja Karya serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Hai Internasional Wiratama Indonesia, 10(2), 125-135.
- Wellyanto dan Halim. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Dale, Timpe A. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ermayanti Dwi, T. A. (2001). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Ferdinand, A. (2006). Metode penelitian manajemen.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok materi statistik 1 (statistik deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2004). *Analisis data penelitian dengan statistik*.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. A. (2013). Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 21(1), 265.
- Hidayati, Y. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 166-177.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmiruddin, K. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior. ninth Edition*. New York.: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara dan Octored. (2015). Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment

in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of management*.

- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito., A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Oktavianda, A. A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187.
- Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Purwandari, E. Y. (2008). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Purwanto., N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Putra, F. S. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Ave Salon Semarang. (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKA Soegijapranata*).
- Regina, A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjar Negara. *Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS*.
- Reichheld, F. F. (1996). *The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value*. Harvard Business School Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan Sagala. (2011). *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi ke-2*, . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi 12. . Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M. L. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robert, GA. (1990). *Employee Turnover Measurement, Human Resources Management*. Washington DC: Serco.
- Rofi. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13 (1), 1-4.
- Santoso, S. (2002). Buku latihan SPSS statistik multivariat.
- Saputra, T. S. (2010). Analisis Pemoivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT . Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *1(2)*, 176–193.
- Sari, N. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru).
- Saydam, G. (2005). Manajemen sumber daya manusia : *Suatu pendekatan mikro. Cetakan Ketiga*. . Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama*. . Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiyawan, W. B. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *2(2)*.
- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. . Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, H. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru Jom FISIP Nomor 2 Volume 1.

- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sinungan. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. . Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. . Semarang.: Universitas Negeri Semarang Press.
- Slamet, R. (2000). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*,. *1(1)*, 808-819.
- Steers, R. d. (1983). *Motivational and Work Behaviour*. New York : Mc Graw Hill Book Company.
- Subagiyo, L. S. (2007). . Model Pembelajaran Kooperatif Dalam Peningkatan Motivasi, Partisipasi, dan Kualitas Hasil Belajar Siswa SMA Negeri 2 Samarinda . *Jurnal Pendidikan Pengembangan Kurikulum dan Teknologi Pembelajaran vol 8 No. 1441, 3384*. .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunarcaya, P. (2008). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas kesehatan Kabupaten Alor NTT*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Susilaningsih, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT Vol.1 No.2 September 2013*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-delapan*. (Vol. 5(1)). Jakarta: Kencana.
- Terry, George R . (2010). *Prinsip prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Mana-jemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional AkuntansiX*(10), 1-56.
- Trisnawati, E. (2005). *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*. . Jakarta: Penerbit Prenada.
- Triyanti, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pt. Xyz) . (Doctoral dissertation, President University).
- Ulum, Mochamad Chazienul. (2013). Perilaku Organisasi. Malang: Bayumedia Publishing Anggota IKAPI
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wisesa, R. (2008). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan :Studi Kasus Grup Sumber Daya Manusia PT. Bank DKI. *Skripsi Program SI Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor*.
- Fitriastuti, L. I. (2004). *Analisis kemampuan prediksi laba, komponen laba, dan arus kas untuk memprediksi arus kas masa depan:: Studi pada perusahaan manufaktur di BEJ* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Hidayati, E. R., & Albertus, R. H. (2023). Effect Of Current Ratio, Debt To Equity Ratio And Total Asset Turnover On Stock Prices In The Sector Industries Registered On Bei 2020-2021 Period. *SMBJ: Strategic Management Business Journal*, 3(02), 234-243.
- Susliyanti, E. D., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Dan Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kepercayaan Dan Kepuasan Masyarakat Atas Penggunaan Dana Desa. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1.
- Astuti, Y. T., & Binawati, E. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Komisaris Independen, Umur Perusahaan dan Ukuran Perusahaan Terhadap Islamic Social Reporting Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Indeks (JII) Periode Tahun 2013-2017. *Jurnal Optimal*, 17(1), 149-157.
- Wang, K. T., Kartika, F., Wang, W. W., & Luo, G. (2021). Corporate social responsibility, investor protection, and the cost of equity: Evidence from East Asia. *Emerging Markets Review*, 47, 100801.

