

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADAS PT. BANK SULUT (KANTOR PUSAT)**

**SRINLY A. S. PAAT
WILLIAM A. AREROS
TINNEKE. M. TUMBEL**

ABSTRACT : *To improve the performance of the employees, each company would require the human resource potential. Therefore various ways done by the company to determine the factors that cause an increase or decrease in Employee Performance. In this case, there are two factors that have been observed by researchers, namely: leadership style and motivation. This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance. The data obtained in this study was through interviews with the company as well as distributing questionnaires to 80 employees, and use a Correlation Coefficient Analysis and Multiple Linear Regression. The results showed Leadership Style and Motivation jointly influence on employee performance. However, in this study Motivation is a major impact on employee performance compared with Leadership Styles.*

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam manajemen perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, dana operasional, ataupun sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Hasibuan (2000) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. pentingnya peranan sumber daya manusia

tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun karyawan supaya dapat menjalankan tugas dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : gaya kepemimpinan dan motivasi.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Gaya kepemimpinan

merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan juga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Menurut Robbins (2003) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Mulyadi dan Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu

memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya.

Kemudian faktor yang penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Teori Maslow (1954) tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 1999). Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Handoko (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Dalam

menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan hidupnya. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi tersebut tidak hanya berasal dari dalam diri sendiri melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri serta pimpinan/atasan perusahaan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis Regresi Linear Berganda dan Korelasi Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

B. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder, data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Sulut Kantor Pusat yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti (Sudjana 1992 : 60). Mengingat populasi hanya 80 orang, jadi dalam penelitian ini sampelnya akan diambil dan ditetapkan 80 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
- b. Observasi, merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari : Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai

variabel bebas (independen variabel) dengan simbol (X_1 , X_2) Dimana definisi operasionalnya adalah :

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan orang lain untuk bekerja melakukan sesuatu yang dikehendaki dengan melibatkan aspek komunikasi, peranan, dan memberikan penjelasan apa yang seharusnya dikerjakan. Indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: Instruksi adalah gaya seorang pemimpin yang membatasi peranan bawahan dan pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh pemimpin tersebut tanpa mendengarkan saran dari bawahannya.; Partisipatif adalah dimana pengambilan keputusan dan pemecahan masalah melibatkan pemimpin dan karyawan; Delegasi adalah pemimpin yang memberikan wewenang kepada karyawan dalam menjalankan tugas, dan karyawan tersebut bebas dalam bekerja; Karismatik adalah pemimpin yang mempunyai gaya tersendiri sehingga disegani oleh karyawannya; Demokratis adalah pemimpin yang selalu menghargai potensi karyawan

dan bersedia mendengarkan saran-saran dari karyawan-karyawannya.

2. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu: Achievement (Keberhasilan Pelaksanaan) : agar seorang bawahan dapat berhasil, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil kerjanya; Recognition (Pengakuan) : Pemimpin memberikan suatu penghargaan berupa uang tunai, medali, surat penghargaan, dan memberi kenaikan gaji dan promosi jabatan; The work it self (Pekerjaan itu sendiri) : Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan

yang dilakukan; Responsibilities (Tanggung jawab) : Pemimpin dapat memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan; Advancement (Pengembangan) : Berupa pelatihan yang diikuti oleh karyawan dalam meningkatkan karir.

3. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) adalah sebagai berikut: Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas; Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan; Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas

lain; Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Poerwanto dan Sulistyastuti (2007:185) analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara penerapan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Selain mengukur kekuatan hubungan, koefisien korelasi juga dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara dua variabel. Tanda “+” menunjukkan hubungan searah, artinya

apabila nilai variabel independen meningkat. Tanda “-” menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, artinya apabila nilai variabel independen meningkat, maka nilai variabel dependennya menurun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL ANALISIS DATA

Dengan menggunakan SPSS, maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi berganda yaitu:

Besarnya Gaya Kepemimpinan rata-rata (dengan jumlah data 80) adalah 38,52 dengan standar deviasi 2.07. Motivasi (dengan jumlah data 80) adalah 40.15. dan Kinerja karyawan (dengan jumlah data 80) adalah 39.05 dengan standar deviasi 2.34.

Besar hubungan antar variabel Kinerja karyawan dengan Gaya kepemimpinan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,166, sedangkan variabel Kinerja karyawan dengan motivasi 0,216. Secara teoritis, karena variabel antar kinerja karyawan dengan motivasi lebih besar, maka variabel Motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.

Tidak terjadi korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi, yaitu -0,77. Hal ini menandakan tidak adanya korelasi antara variabel bebas.

Variables entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), atau dengan kata lain kedua variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Angka R square 0.080. Hal ini berarti 08% dari variabel kinerja karyawan berpengaruh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 0.8\% = 99,2\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Standard error of estimate adalah 2.29. Pada analisis sebelumnya bahwa standar deviasi kinerja karyawan adalah 2.35, yang lebih besar dari standar *error of estimate* yang hanya 2.29. Karena lebih kecil dari standar deviasi kinerja karyawan maka model regresi yang lebih bagus dalam bertindak sebagai predictor kinerja karyawan daripada rata-rata kinerja karyawan itu sendiri. Dari uji Anova atau F_{test} , di dapat hitung adalah 3.360 dengan tingkat signifikansi 0.040. karena probabilitas (0,04) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa di pakai untuk memprediksi Kinerja karyawan. atau bisa dikatakan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel koefisien Kinerja Karyawan menggambarkan persamaan regresi:

$$Y = 19,701 + 0.208 X_1 + 0,282 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 19,701, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.
- b. Gaya Kepemimpinan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,208 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
- c. Motivasi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,282 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,282 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

Pada taraf signifikan 5 %, nilai T_{tabel} yaitu 1,665 dan T_{hitung} yaitu 2,632 karena $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai Sig = 0,039 yang artinya signifikan pada taraf 5%.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis telah membuktikan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan telah diperoleh nilai t hitung sebesar 1,673 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,98

tersebut lebih kecil besar dari nilai probabilitas 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji korelasi untuk menguji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi adalah 0,166.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.103 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,39 tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Pengujian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut. Dari uji korelasi untuk menguji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa ada hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi Motivasi adalah 0,216.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat nilai R square 0,080. Yang artinya ada sekitar 08% dari variabel kinerja karyawan berpengaruh dengan Gaya kepemimpinan dan Motivasi. Sedangkan sisanya ada sekitar 99,2% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan, Pelatihan, dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Secara korelasi menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi tidak terjadi hubungan dengan melihat nilai korelasi yaitu -0,77.

Variabel X_2 (Motivasi) lebih berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut (Kantor Pusat) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Hal ini dilihat dari nilai $t = 2.103$ dan $p = 0.039$ ($p = 0.05$). dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut, maka strategi yang diterapkan PT. Bank Sulut dalam memberikan tanggung

jawab serta kepercayaan kepada karyawan, serta memberikan penghargaan dan juga mengikut sertakan karyawan dalam proses pengembangan karir. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Adapun strategi yang dapat diterapkan PT. Bank Sulut berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah :

1. Keberhasilan dalam Pelaksanaan Tugas
Setiap pekerjaan yang dilakukan diharapkan dapat berhasil dengan baik. Dan pada hal ini karyawan pada PT. Bank sulut telah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh atasan.
2. Pengakuan
Karyawan yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan pekerjaan berupa piagam ataupun kompensasi,
3. Pekerjaan itu sendiri
Ketika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, atasan akan memberikan pujian terhadap karyawan tersebut.
4. Tanggung jawab
Seluruh karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung

jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Pekerjaan itu dilakukan oleh diri sendiri.

5. Pengembangan

Hampir semua karyawan pada PT. Bank Sulut telah mengikuti pelatihan atau pengembangan karir sesuai dengan divisi masing-masing. Tujuan dalam mengikuti pelatihan tersebut untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang digunakan pada PT. Bank Sulut (Kantor Pusat) adalah gaya kepemimpinan dimana dari 10 pertanyaan yaitu mengenai tanggung jawab, kepribadian, keputusan, etika yang mengandung indikator-indikator dari gaya kepemimpinan, 80 responden lebih memilih gaya kepemimpinan yang demokratik.
2. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan

3. Besarnya pengaruh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 0,08% sedangkan sisanya 99,2%% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank Sulut (Kantor Pusat) agar lebih meningkatkan hubungan antara Pimpinan dan Karyawan. karena, pada penelitian terbukti bahwa Motivasi lebih berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis agar memberikan waktu yang lebih kepada peneliti, agar dapat lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini,

seperti Lingkungan Kerja atau Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiaqih, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunadi Getol, 2012. *Accepted Leader*, Yayasan Pendidikan Manajemen Bogor.
- Handayani, 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Staff pengajar jurusan administrasi Negara universitas Bandar Lampung.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Parlinda, V. dan Wahyuddin M, 2013. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Regina. R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Santoso, S. 2014. *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Wahyuni, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Yasiroh, Iis. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang. Karawang.