

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada

The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada's Employees

Yudi Tusri

STIE Prabumulih

yuditusri1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance on PT Musi Hutan Persada (KPO Niru Case Study). The analysis tools used are test of multiple linear regression, T test, F test, test the coefficient of multiple determination. Based on the results it can be concluded that the leadership style variable (X1) and the motivation variable (X2) affect positive and significant impact on the employee's performance. Hypothesis test indicates that leadership and motivation style have a positive and significant influence on employee performance. This means that H_0 is acceptable. It can be concluded that, the leadership and motivation style has a positive and significant influence on the employee's performance at PT Musi Hutan Persada KPO Niru.

Keywords : Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Musi Hutan Persada. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa H_0 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Musi Hutan Persada KPO Niru.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan zaman yang semakin pesat perkembangan teknologi dan informasi seperti sekarang ini banyak sekali menuntut perusahaan untuk bisa lebih bersaing lagi dengan perusahaan lainnya yang semakin pesat perkembangannya. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan serta daya saing yang lebih baik lagi, sehingga mampu bertahan di antara persaingan yang ada dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh banyak sekali faktor seperti faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi dan faktor kinerja karyawannya. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek ataupun jangka panjang, juga terdapat pada tingkatan individu, kelompok, maupun organisasi.

Dalam suatu perusahaan maupun organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangatlah penting. Kartono (2014:55) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Menurut Rivai (2014:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar setiap sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan suatu strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2015:127), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:323).

Selain kedua faktor di atas keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pengertian kinerja (performance) menurut Prawirosentono (2012:120), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

PT Musi Hutan Persada adalah sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang perhutanan dan merupakan salah satu perusahaan terbesar yang berada di Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim. PT Musi Hutan Persada Niru adalah Kantor Pusat Operasional kemudian dibagi menjadi tiga (3) wilayah yaitu : wilayah 1. Suban Jeriji, wilayah 2. Benakat (Kemang), wilayah 3. Lematang. Kemudian dari tiga wilayah tersebut dibagi lagi menjadi beberapa unit yaitu : wilayah 1 (Suban Jeriji) 5 unit yang terdiri dari (1, Marta Pura 2, Merbau 3, Cabat 4, Gemawang dan 5, Sodong), wilayah 2 (Benakat/Kemang) 5 unit yang terdiri dari (6, Lubok Guci 7, Baung Utara 8, Tebing Indah 9, Semangus dan 11, Sialang), wilayah 3 (Lematang) 4 unit yang terdiri dari (10, Kerudua 13, Lantingan 14, Serai dan 15, Keruh Satu).

PT Musi Hutan Persada memiliki luas tanah $\pm 2,964$ Ha yang terdapat di 7 Kabupaten (bukan terpecah tetapi keseluruhan 1 lingkup 1 Kabupaten). PT Musi Hutan Persada juga memiliki karyawan ± 1005 karyawan dari seluruh 3 wilayah tersebut, kebanyakan karyawan PT Musi Hutan Persada itu bekerja di bagian lapangan dikarenakan PT Musi Hutan Persada sendiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perhutanan/lingkungan. Sedangkan karyawan yang berada di Kantor Pusat Operasional Niru berjumlah ± 192 karyawan yang terdiri dari hampir 70% karyawan laki-laki dan 30% karyawan perempuan. PT Musi Hutan Persada juga adalah PT yang bersifat tertutup dikarenakan PT ini masih hak milik swasta.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung selama beberapa hari yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan dan terjun langsung ke PT Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru, bahwa terdapat suatu gaya kepemimpinan yang sangat dominan yaitu gaya kepemimpinan *Influence* (Pengaruh) dan *Compliance* (Taat Peraturan). Sedangkan untuk motivasi dianggap sudah baik dikarenakan pemberian motivasi sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para karyawannya. Pernyataan dari karyawan PT Musi Hutan Persada tersebut menunjukkan adanya fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan motivasi.

Sehubungan dengan hal di atas, maka gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan gaya kepemimpinan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada"

2. Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kartono (2014:55) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Menurut Veithzal Rivai (2012:53), kepemimpinan dibagi kedalam sembilan indikator, yaitu: Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya, Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, Menyelesaikan tugas tepat waktu, Hadir tepat waktu dan tidak terlambat, Pengambilan keputusan secara musyawarah, Dapat menyelesaikan masalah secara tepat, Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target, Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Motivasi

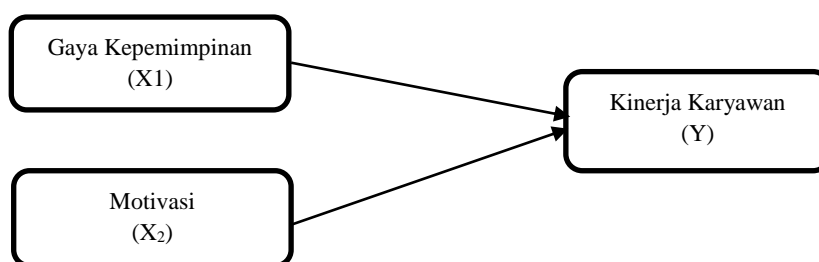
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Menurut Maslow dalam Nila Hotiana (2018:29) ada beberapa indikator motivasi yaitu : Makanan dan udara, Keselamatan dan keamanan yang meliputi perumahan dan pakaian, Kebutuhan akan diterima oleh rekan sebaya, Kebutuhan akan citra diri dan harga diri, Mewujudkan potensi diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja karyawan, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antara karyawan, dan kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini disesuaikan dengan pendapat Sugiyono, (2012:23), dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik Indriantoro, (2012:12). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Data primer diambil langsung melalui kuesioner pada pegawai yang bekerja di Kantor Pusat Operasional PT. Musi Hutan Persada. Sedangkan untuk data sekunder, sumber di dapatkan dari data yang ada, internet dan sumber terpercaya seperti jurnal, dan buku-buku. Untuk memperoleh data primer peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan instrument skala likert dengan jawaban berupa skor interval 1-5.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2015:167). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat Operasional Musi Hutan Persada Niru yang berjumlah 192 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2015:168). Penentuan sampel dilakukan dengan rumus (teknik slovin) yang dikemukakan oleh Priyono (2016:120) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{192}{(192)(0,1)^2 + 1} = 65,753$$

Dibulatkan menjadi = 66 sampel.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan probability sampling dengan pendekatan teknik simple random sampling, dimana menurut Sugiyono (2015:81) teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dan juga menggunakan teknik pengambilan sampling insidental, dimana teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012:62).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows versi 22.0, dengan tahap-tahap sebagai berikut :

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:275) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = intersep/konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

X1 = gaya kepemimpinan

X2 = motivasi

e = standard kesalahan

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 mempunyai interval 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% (" α " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Penggunaan uji-f dilakukan untuk menilai apakah model yang dibangun telah memenuhi pengujian kesesuaian model ataupun tidak, dasar pengambilan keputusan terpenuhi atau tidaknya kelayakan model yang diajukan yaitu jika nilai f-hitung > f-tabel dan pada tingkat signifikansi < 0.05 (Hikmawati, dkk, 2016), maka model yang diajukan dinyatakan telah memenuhi kelayakan pengujian model.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 22.0. diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
.(Constant)	10.008	2.422		4.132	.000		
Gaya Kepemimpinan	.321	.079	.389	4.036	.000	.488	2.051
Motivasi	.441	.082	.521	5.403	.000	.488	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10.008 + 0.321 X_1 + 0.441 X_2 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22.0. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Adjusted R Square		
1	.845 ^a	.714	.705	.705	1.646	1.554

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah 0,714 artinya 71,4% semua variabel *independent* dapat menerangkan variabel *dependent* secara menyeluruh.

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 3 Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.008	2.422		4.132	.000
	Gaya Kepemimpinan	.321	.079	.389	4.036	.000
	Motivasi	.441	.082	.521	5.403	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 22.0. Diperoleh hasil uji t pada tabel 11, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian variabel Gaya Kepemimpinan

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai $t_{hitung} 4.036 > t_{tabel} 1.669$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Ha diterima.

Pengujian variabel Motivasi

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai $r_{hitung} 5.403 > t_{tabel} 1.669$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22.0. Diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.323	2	213.161	78.640	.000 ^b
	Residual	170.768	63	2.711		
	Total	597.091	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Ho : Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Dari Tabel 4 di atas nilai $F_{hitung} 78,640 > F_{tabel} 3,14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara simultan antara tiap variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

5. Penutup

Kesimpulan

- Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
- Motivasi (X2), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
- Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung $78.640 > F$ tabel 3.14 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Saran

- Gaya kepemimpinan yang dijalankan pada PT. Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru berada pada kategori baik, hal itu sebaiknya dipertahankan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden. Untuk meningkatkannya menjadi kategori sangat baik, ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu mengenai pemimpin memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden yang menyatakan nilai rata-ratanya paling kecil dari yang lainnya.
- Pemberian Motivasi pada PT. Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru berada pada kategori baik, hal itu sebaiknya dipertahankan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden. Untuk meningkatkannya menjadi kategori sangat baik, ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu mengenai pemberian kebutuhan dasar seperti untuk makan secara wajar sudah terpenuhi. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden yang menyatakan nilai rata-ratanya paling kecil dari yang lainnya.
- Kinerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kantor Pusat Operasional Niru berada pada kategori baik, hal itu sebaiknya dipertahankan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata tanggapan responden. Untuk meningkatkannya menjadi kategori sangat baik, ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu mengenai karyawan harus selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan. Dan satu lagi mengenai karyawan harus selalu berusaha untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dari tanggapan responden yang menyatakan nilai rata-ratanya paling kecil dari yang lainnya.
- Saran bagi peneliti selanjutnya agar sebaiknya memperluas variabel yang akan diteliti karena masih ada variabel-variabel yang belum diteliti oleh penulis seperti variabel 1. lingkungan kerja, 2. kompensasi dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hotiana Nila. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB). P-ISSN 2527-7502. E-ISSN 2581-2165.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Priyono. 2016. *Edisi Revisi 2016 Metode Penelitian Kuantitatif*. Penertbit Zifatama Publishing, Taman Sidoarjo.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Edisi cetakan kelima Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- , M.B.A . (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., Judge Tymothy A., 2015. *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.