

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Deni Suwandhani, ST, MM
Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
denisuwandhani@yahoo.com

Abstrak

Kinerja individu akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Permasalahan kinerja sangat perlu untuk diperhatikan karena kinerja merupakan kontribusi terbesar yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Dimana kinerja dipengaruhi oleh aspek gaya Kepemimpinan dan motivasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Pemilihan perusahaan perbankan dalam penelitian ini dikarenakan pentingnya peranan karyawan bank dalam operasional perbankan dalam persaingan perbankan yang sangat ketat. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Adapun proses yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan proses penyebaran kuisioner. Sementara wawancara digunakan untuk mendukung hasil dan penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Kedua aspek tersebut sangat penting untuk diperhatikan mengingat kinerja karyawan sangat perlu untuk mempertahankan dan ditingkatkan yang akan berdampak langsung terhadap keberlanjutan langsung terhadap keberlangsungan perusahaan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

Manusia dalam organisasi merupakan sumberkekuatan dalam mempunyai peranan yang sentral dalam organisasi, sebab manusia sebagai menggerakkan roda perkembangan dan motor penggerak yang menggerakkan laju produktivitas organisasi. Manusia dalam sebuah organisasi. Mengingat sebagai sumberdaya potensial peranannya cukup dominan tersebut ,

maka segala upaya terus dilakukan untuk menciptakan sebuah system yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dalam organisasi, hal ini diungkapkan oleh Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa” kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibelitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”.

Kompetisi antar perbankan yang semakin ketat ditunjang dengan kegiatan perbankan yang semakin kompleks menuntut gaya kepemimpinan yang fleksibel terhadap kondisi bisnis yang digeluti oleh perbankan tersebut target yang ditetapkan nantinya dapat direalisasikan dengan sangat baik. Berdasarkan indepth interview yang dilakukan didapatkan fenomena yang terjadi pada Bank XYZ cabang ABC adalah gaya kepemimpinan yang tidak fleksibel.hal ini juga diungkap oleh Hersey dan blanchard Rivai sebagaimana yang dikutip oleh yurni, mengatakan: “ *the leader ship style of an individual is the behavior pattern the person exhibits when attempting to*

influence the activities of others- as perceived by those other” maksudnya gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berupaya memengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dilihat orang lain. Selain itu fenomenayang tergambar adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah karyawan dalam operasional tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan.

Untuk itu perlunya pemberian motivasi yang konsisten sangat diharapkan oleh seluruh karyawan outsourcing pada Bank XYZ cabang ABC. Menurut Robins (1997) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Keyataanya adalah pemberian motivasi pada karyawan dirasakan kurang dan hanya sekedar mendorong untuk mencapai target yang diharapkan. Sehingga karyawan sehingga merasa terbebani dan tidak optimal dalam berkerja.

Permasalahan- permasalahan yang ada perlu ditindak lanjuti agar produktivitas pelanggan tidak menurun sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan PT . Bank .XYZ cabang ABC secara keseluruhan. Bertitik tolak pada hal ini maka sangat menarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan**”.

I. Kajian Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut handoko dalam memberikan definisi manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk social yang adaptif dan tranformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dialam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

2. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Robbins: 2003) dalam Thoyib (2001:10) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran seseorang sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas perkerjaan. Ada tiga faktor utama seseorang yang mempengaruhi pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan unruk berkerja), dan dukungan organisasi (kesempatan untuk berkerja).

3. Kepemimpinan

Menurut Moctar Efendy (1986: 206) secara umum pemimpin dan mengarahkan pada orang lain sehingga orang yang dipimpin itu mematuhi dengan sukarela. Dengan demikian orang yang berfungsi memimpin, membimbing dan mengarahkan orang lain adalah seorang pemimpin.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2003 : 17) kepemimpinan dapat diartikan kedalam istilah sifat-sifat prilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan kerja antar peran , kedudukan dari jabatan administrasi dan

presepsi lain- lain dari tentang legitimasi pengaruh.

4. Motivasi

Encyclopedia (2001) mendefinisikan *motivation* : *that predisposition (it self the subject of much controversy) within the individual wich arouses sustain and direct behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs than can only be inferred from observation behavior).*

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Ghozali (2005) mendefinisikan populasi sebagai kesatuan item-item yang saling berkerja sama untuk mencapai satu tujuan. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap dan outsourcing PT. Bank XYZ Cabang ABC. Untuk membatasi ruang lingkup pembatasan pembahasan dalam penelitian ini, maka diambil bagian dari populasi yang dianggap mewakili yaitu seluruh karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT. Bank XYZ cabang ABC.

2. Teknik Pengambilan sample

Untuk memilih sample yang dianggap representatif maka digunakan metode full sampling. Menurut Istijanto (2003) metode full sampling merupakan metode dimana jumlah responden yang berada dalam satu institusi atau wilayah, 100% dapat dijadikan sampel. Adapun jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 responden.

2. Jenis Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dicari, diolah sendiri oleh peneliti serta belum di indikasikan oleh individu, kelompok atau instansi tertentu kepada pihak pihak yang berkepentingan.

3. Skala pengukuran

Untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, maka digunakan kuesioner penelitian dengan menggunakan dua metode yaitu sitem pertanyaan terbuka dan sistem pertanyaan tertutup. Menurut simamora (2002) mengukapkan sitem

pertanyaan terbuka adalah proses pengumpulan data melalui angket dan kuestioner dimana penulis menyediakan pilihan jawaban dari pertanyaan yang di ajukan, sehingga dalam hal ini responden yang menjawab pertanyaan hanya di perkenankan memilih jawaban yang telah disediakan, sedangkan sitem pertanyaan tertutup penulis hanya mencantumkan pertanyaan saja dalam hal ini responden bebas untuk memberikan jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Dalam model penelitian ini kuisisioner yang digunakan

menggunakan skala Likert 5 tingkat, dimana option pertanyaan yang di ajukan diberikan jawaban terendah 1 sedangkan jawaban tertinggi adalah 5.

4. Variabel dan devinisi operational

Didalam penelitian ini penulis mengklasifikasikan variabel penelitian yang digunakan kedalam dua kelompok utama seperti yang terlampir pada tabel 3.1 dibawah ini:

Variabel	Dimensi	Skala
Kinerja (Y) Kinerja perusahaan adalah hasil kerja yang secara kualitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam koesmono 2005: 28). Variabel kinerja dalam perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 indikator yang di adopsi dari brahmasari (2004:121-122).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan individu dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki 2. Kemampuan individu dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki 3. Kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan 4. Kemampuan individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. 	Likert
Kepemimpinan (X ₁) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi (Bartol,1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 indikator yang di adopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blancard Dalam Robbins(1996:45 dan wirjana dan supardo (2005:48)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Telling</i> (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan) 2. <i>Selling</i> (Kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota) 3. <i>Participacing</i> (kemampuan berpartisipasi dengan anggota) 4. <i>Delegating</i> (kemampuan mendelegasi dengan anggota) 	Likert
Motivasi (X ₂) Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan Fisik 3. Kebutuhan rasa aman 	Likert

dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick, 1985:268) dalam Mangkunegara, 2005:94)		
---	--	--

5. Metode Analisis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis didalam model penelitian ini maka digunakan metode analisis kuantitatif didalam metode tersebut hipotesis yang diajukan dibuktikan dengan bantuan alat uji statistik. Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis yang diangkat maka tahapan pengujian statistik yang digunakan didalam model penelitian ini yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data kedalam variabel distribusi frekwensi, menghitung nilai pemusatan (dalam nilai rata –rata, median, modus) dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variansi) serta menginterpretasikannya.

2. Analisis Inferensial

Secara umum tahapan pengujian inferensial, didalam pengujian inferensial

dapat dicari dengan tahapan pengujian di bawah ini:

a. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas. Menurut ghozali (2005) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur , pada penelitian ini yang sebenarnya diuji adalah keakuratan dari setiap item –item pertanyaan yang mendukung variabel penelitian.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model konvergen, dimana sebuah item dipertanyaan dinyatakan valid setelah memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sedangkan item pertanyaan yang dimiliki nilai koefisien korelasi $< 0,30$ di eliminasi dari tahapan pengujian.

b. Uji Reabilitas

Untuk menentukan realibilitas atau handalnya sebuah variable dapat dilihat dari nilai Cronbach $> 0,60$. Setelah seluruh item pertanyaan dan variable dinyatakan valid dan handal maka tahapan pengujian data dapat kembali dilanjutkan.

c. Uji Normalitas

Didalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan dengan menggunakan bantuan uji non parametric One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Didalam pengujian normalnya setiap variabel ditentukan dari nilai $\text{asympt sig} > \alpha 0,05$.

d. Model Regresi Linier berganda

Untuk mengetahui arah pengaruh yang terbentuk antara kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Sijunjung, maka digunakan uji regresi linear

berganda, santoso (2001) secara umum regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

6. Pengujian Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan didalam penelitian ini terdiri dari tahapan pengujian dibawah ini:

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari variabel indenpenden Kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi variabel dependen kinerja.

2. Uji t- Statistik

Uji statistik digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel secara statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif umum responden

Dari total 150 kuesioner yang disebar, 96 diantaranya berhasil dikumpulkan kembali, setelah dilakukan hasil pemeriksaan diketahui 31 kuesioner yang disebar rusak, sehingga hanya 65 kuesioner (43,33%) yang layak digunakan dalam tahapan pengujian data yang dilakukan dengan bantuan SPSS.

1.1 Profil Responden Berdasarkan Gender

Didalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu berjumlah 69,23% sedangkan sisanya adalah karyawan bergender perempuan yaitu berjumlah 30,77%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan untuk kantor cabang ABC didominasi oleh karyawan laki-laki.

1.2 Profil responden berdasarkan usia

Pada umumnya karyawan yang bekerja di unit PT Bank XYZ Cabang ABC terbuka memiliki usia yang relatif muda yaitu berusia antara 22-28 tahun yaitu berjumlah 55,38 % dari total

responden. Kelompok karyawan terbanyak kedua adalah mereka yang memiliki usia kerja yang mapan yaitu berusia 40-50 tahun yaitu berjumlah 20% karyawan, sedangkan yg berusia di atas 50 tahun berjumlah 18,46 % sedangkan sisanya adalah karyawan yang berjumlah 6,15 % karyawan yang berusia diantara 29- 40 tahun.

1.3 Profil Responden Berdasarkan lamanya berkerja

Mayoritas karyawan memiliki tahun pengabdian yang relatif yaitu 1-2 tahun, ditemukan sebanyak 55,38% dari keseluruhan responden. Kelompok karyawan kedua adalah mereka yang mengabdikan berkerja didalam perusahaan dengan durasi antara 3-5 tahun yaitu berjumlah 26,15 % sedang sisanya adalah karyawan senior yang telah berkerja lebih dari 5 tahun.

1.4 Profil responden berdasarkan status karyawan

Berdasarkan keterlibatan karyawan dalam penelitian ini bersetatus kontrak atau outsourcing yaitu

44,62% sedangkan sisanya adalah karyawan tetap.

2. Uji validitas

Didalam model penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model corrected item pertanyaan dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi $> 0,30$. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan variabel ini didukung oleh 12 item pertanyaan. Dari 12 item pertanyaan hanya 11 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan yang valid, karena masing masing item pertanyaan yang mendukung persepsi memiliki satu faktor loading > 0 . Yang tidak memenuhi kriteria pengujian sehingga harus dieliminasi dari model pengolahan data.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi

Variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi yang didukung oleh 9 item pertanyaan. Namun dalam penelitian ini hanya 7 saja yang dinyatakan valid sedangkan yang dua item dieliminasi dari model pengujian karena tidak memenuhi syarat pengujian validitas.

Pengujian validitas Variabel Kinerja

Variabel ketiga yang digunakan adalah kinerja, untuk mengukur kinerja digunakan 15 item pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian hanya 8 item saja yang dinyatakan valid, penyebabnya masing masing item memiliki corrected item correlation delate $> 0,30$ sedangkan 4 item pertanyaan dikeluarkan dikarenakan tidak memiliki syarat pengujian validitas data.

Uji Realibilitas

Untuk menentukan handalnya sebuah variabel terlihat dari nilai cronbach alpha $> 0,60$. Dari proses estimasi data yang telah dilakukan dengan bantuan program SPSS diketahui setiap variabel yang valid menghasilkan nilai cronch alpha diatas 0,60 sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh (variabel kepemimpinan , motivasi dan Kinerja) telah didukung oleh pertanyaan yang valid adalah variabel yang handal.

Uji Normalitas

Didalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Normalitas sebuah variabel penelitian ditentukan dari nilai asymp sig > alpha 0,05. Berdasarkan proses pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai asymp sig diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Pengujian Statistik

Untuk membuktika kebenaran dalam penelitian ini digunakan bantuan alat uji statistic, secara umum tahapan pengujian statistic sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi

Dari uji koefisien determinasi diketahui nilai koefisien yang terbentuk adalah sebesar 0,940 artinya adalah kepemimpinan dan motivasi mampu

menjelaskan variasi pengaruhnya secara bersama sama terhadap kinerja karyawan sebesar 94% sedangkan sisanya 6% lagi dijelaskan oleh variabel lainyang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji F Statistik

Bedasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan ditemukan ringkasan hasil pengujian F- Statistik, nilai sig 0.000 < alpha 0,05 sehingga keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan kepemimpinan dan motivasi secara sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank XYZ.

Uji Statistik

Dari hasil pengujian ditemukan ringkasan hasil , berdasarkan persamaan terlihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi dengan slope positif sebesar 0,625 hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang cocok dan di setujui karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan nilai signifikan yang diperoleh dari pengujian adalah sebesar 0,000

didalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha 0,05. Memperllihatkan hasil yang diperoleh bahwa signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ cabang ABC.

Hasil persamaan terlihat bahwa variabel motivasi memiliki slope koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,299. Nilai koefisien regresi yang terbentuk menandakan semakin kuat motivasi karyawan dalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja mereka, pernyataan tersebut diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,018 didalam pengujian digunakan tingkat kesalahan 0,05. Hasil diperoleh didalam model pengujian memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,018 < \alpha 0,05$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ cabang ABC.

3. Perbedaan Kinerja karyawan Outsourcing dengan karyawan Tetap

Untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan dengan status outsourcing dengan karyawan tetap maka dilakukan dengan uji beda independent t-test . berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,468 didalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha sebesar 0,05. Hasil diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar $0,468 > \alpha 0,05$ maka keputusan H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan outsourcing dengan kinerja karyawan permanen pada PT Bank XYZ Cabang ABC.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari penelitian ini yaitu:

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
------------	-------------------	-----	-------	------------

Konstanta	5,427	-	-	
Kepemimpinan	0,625	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi	0,299	0,014	0,05	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotensis pertama dengan menggunakan variabel pola kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 didalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha 0,05. Hasil diperoleh memperlihatkan bahwa signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XYZ.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa kedua dengan menggunakan variabel motivasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,018 didalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha 0,05. Hasil diperoleh memperlihatkan bahwa signifikan sebesar 0,018 < alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Asman. 2004. Prilaku Organisasi dan Aspek Aspek yang Mempengaruhinya. BPFE, Yogyakarta

Arep dan Tanjung 2004. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Beberapa Bank Di Pulau Jawa. Tesis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijay, Malang

Brahmasari.2004. organisasi dan aspek aspek yang mempengaruhinya. Gramedia Pustaka, Jakarta

Collins Eliza G.C., Devana Mary Anne, 1994. The Portable MBA. Clorado State Univercity

Desler, gerry. 2002. Human Resources of Management Second Edition. Print Hall, Newyork

Dubrin, Kusuma. 2005. Leadership Of Organization. Erlangga, Jakarta

Ghozali, Iman.2005, Dasar Dasar Statistik dalam Aplikasi SPSS 15. BPFE, Yogyakarta

Gujantara,Damodar.2001. Dasar Dasar Ekonometrika. Erlangga, Jakarta

Hasibuan, Sintanggang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.BPFE, Yogyakarta

- Howard,c, Norton.1997. Leader Ship. Saint Merry Univercity, Florida. USA
- Istijanto. 2003. Metode Riset Bisnes Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Jakarta
- Kartini, Kartono. 2004. Prilaku Organisasi, edisi 5. Badan Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara. 2005. Prilaku Organisasi Sebuah Kajian Riset dan Teori. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Robins, P , Stevent. 1978. Organization of Behaviour. Branstable MA, USA
- 1996. Organization Of Behaviour, Second Editions Branstable MA, USA
- Santoso, Singih. 2001 Dasar Dasar Statistik dalam Aplikasi SPSS . Gramedia Pustaka, Jakarta
- Simamora, Bilson. 2002. Metode Analisis Riset Bisnis Untuk Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Tika Yulianti. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Terhadap Kinerja MSDM PT XXZ. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Pectra, Surabaya
- Thoyib Ridwan. 2005. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Ghunadharma, Jakarata
- Wahjosomidjo.2003. Leadership. Gramedia Pustaka. Jakarta