

DIMENSI KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI KARYAWAN PT. PINDAD PERSERO

Hesti Budiwati
STIE Widya Gama Lumajang

Abstraction

Leadership plays an important role in an organization in an effort to improve achievement and employee performance and employee at the group level or at the organizational level, because performance is not only highlights the technical side but also highlights the work group and managerial as well as the motivation is the driving force that created the excitement of a person so that they would cooperate, to work effectively and integrated with all its efforts to achieve satisfaction. The results show the existence of mutual relationships and significant influence among some other variable data data also showed that the variables affecting leadership, and motivation to employee performance that stated at the percentage of 90.0%, while the remaining 10.0% described or influenced by other factors.

Keywords: Dimensions of Leadership, Motivation, Performance

Pendahuluan

Perkembangan organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya, sistem yang terbangun dengan baik, aturan yang dibuat sedemikian rupa baik tidak akan dapat memberikan hasil dan dampak yang positif jika tidak diikuti oleh kinerja sumber daya manusia yang baik pula.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang secara bersinergi dan bekerja secara bersama-sama untuk menghasilkan sesuatu tujuan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang handal, kreatif dan produktif, oleh karena itu perlu adanya koordinator yang mampu menjaga, mengawal dan mengendalikan rencana yang telah dibuat, sistem yang direncanakan dan juga sentuhan-sentuhan kreatif dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan karyawan dan pegawai yang dipimpinya.

Pemimpin tidak hanya diperlukan sebagai figur akan tetapi lebih banyak mengarah kepada bagaimana cara mengelola dan memanager sumber daya organisasi secara maksimal. Karakter inilah yang kita kenal dengan

kepemimpinan. Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Secara teoritis kepemimpinan (Leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena adanya kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2000). Dengan demikian maka peran kepemimpinan ini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan dengan tujuan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi dalam

upaya meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan dan pegawai pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi, karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sisi teknis akan tetapi juga menyoroti kelompok kerja dan manajerial (Payaman J Simanjuntak ,2005)

Secara luas definisi kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi , perilaku pengikut , mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa dan kejadian yang berhubungan dengan pencapaian organisasi serta melakukan kerja sama dengan internal dan eksternal organisasi, sehingga esensi dari kepemimpinan itu sendiri sebenarnya adalah :

1. Kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain , apakah pegawai bawahan, rekan sekerja ataukah atasan
2. Adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan , anjuran, bujukan, sugesti, saran atau bentuk lainnya
3. Adanya tujuan yang hendak dicapai

Keberhasilan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya tidak dapat dipisahkan dari fungsi dan dimensi kepemimpinan itu sendiri , beberapa definisi tentang fungsi dan dimensi kepemimpinan adalah :

Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan

kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya. Fungsi kepemimpinan menurut Hill dan Caroll (1997) memiliki dua dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan- keputusan dan kebijaksanaan- kebijaksanaan pemimpin.

Berdasarkan kedua dimensi tersebut secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1). Fungsi instruktif
- 2). Fungsi konsultatif
- 3). Fungsi partisipasi
- 4). Fungsi delegasi
- 5). Fungsi pengendalian

Melihat begitu urgensinya Dimensi kepemimpinan dalam memberikan motivasi dan semangat kepada pegawai baik pada pegawai bawah, rekan kerja dan atasan maka perlu dilakukan kajian tentang bagaimana sebenarnya kaitan dan hubungan antar beberapa variabel tersebut baik itu dimensi kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja saling bertautan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik maka perlu dilakukan kajian dan analisis ilmiah yang mampu menjawab dan menjabarkan tentang hal tersebut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, P.G., 2003:3).

Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001: 3). Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin/ manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (*leader*) dengan karakteristik manajer. Luthans (2002: 576) menegaskan bahwa karakteristik pemimpin di Abad XXI adalah: *Innovates* (menciptakan sesuatu yang baru); *An original* (asli dari pemimpin); *Develops* (mengembangkan); *Focuses on people* (terkonsentrasi pada manusia); *Inspires trust* (menghidupkan rasa percaya); *Longrange perspective* (memiliki prespektif jangka panjang); *Asks what and why* (ia menanyakan apa dan mengapa); *Eye on the horizon* (berpandangan sama pada sesamanya); *Originates* (memiliki keaslian); *Challenges the Status quo* (menentang kemapanan); *Own person* (mengakui tanggung jawab ada pada pemimpin); *Does the right thing* (mengerjakan yang benar).

Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun *menjiplak*. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Ia percaya pada bawahan, dan selalu menyalakan api kepercayaan pada anggota organisasi.

Gagasannya memiliki prespektif jangka panjang. Ia bertanya pada bawahannya dengan pertanyaan apa dan mengapa?. Ia menentang status quo, ia tidak puas dengan apa yang ada. Ia bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya, dan ia mengerjakan yang benar.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan, ada kalanya pemimpin tidak memberi kesempatan pada bawahannya untuk bertanya ataupun minta penjelasan (*Authoritarian*), ada kalanya

pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berdiskusi, bertanya (*Democratic*), dan ada kalanya pemimpin itu membiarkan kondisi yang ada terserah pada bawahan (*Laissez-fair*) (The Iowa Leadershi Study) (Luthans, 2002: 577). Berikut studi dilakukan oleh The Ohio State Leadership Study, pada akhir Perang Dunia ke 2, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ditujukan pada penyelesaian tugas atau orientasi pada sasaran (*Initiating Structure*), dan pengakuan terhadap kebutuhan individu dan hubungan (*Consideration*). Selanjutnya penelitian dilanjutkan oleh The Early Michigan Leadership Study menunjukkan bahwa kepemimpinan itu adalah perhatian terhadap karyawan (*employee-centered*) dan juga perhatiannya terhadap proses produksi (*production-centered*).

Kajian terhadap teori kepemimpinan terus berkembang pada teori Sifat (*Trait Theories*), teori Kelompok dan Tukar Menukar (*Group and Exchanges Theories*), teori Contingency, teori Jalur dan Tujuan (*Path Goal Leadership Theory*), teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Theories*), teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*) (Luthans, 2002: 579-589).

Pembahasan kepemimpinan juga dikaji tentang gaya kepemimpinan (*Leadership Style*). Studi klasik tentang teori kepemimpinan telah mengembangkan gaya kepemimpinan yang kontinum *Boss-Centered* dan *Employee Centered*. Komponen dari *Boss-Centered* (meliputi: *Theory X*, *Autocratic*, *Production Centered*, *Close*, *Initiating Structure*, *Task-directed*, *Directive*). Sedangkan *Employee Centered* memiliki komponen: *Theory Y*, *Democratic*, *Employee-Centered*, *General*, *Consideration*, *Human relations*, *Supportive*, *Participative*. Gaya kepemimpinan tersebut telah mendasari teori *Tannebaum and Schmidt Continuum of Leadership Behavior*. Gaya

kepemimpinan yang mendasarkan pada dua dimensi yaitu perhatian terhadap tugas (*Concern for Task*) dan perhatian terhadap karyawan (*Concern for People*) telah melahirkan teori gaya kepemimpinan yang terkenal dengan The Blake and Mouton Managerial Grid.

Berikutnya berkembang pula gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Harsey dan Blanchard yang kemudian dikenal dengan Harsey dan Blanchard's Situational Leadership Model. Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (*role*), kegiatan, dan skill. Pimpinan memiliki peran *Interpersonal Roles, Informational Roles, Decisional Roles*. Sedangkan kegiatan mereka adalah: *Routine Communication, Traditional Management, Networking, dan Human Resource Management*. Serta skill bagi pemimpin adalah: (1) komunikasi verbal, (2) memanaj waktu dan stress, (3) memanaj pengambilan keputusan, (4) mengakui, menjelaskan, dan memecahkan permasalahan, (5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, (6) mendelegasikan wewenang, (7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, (8) memiliki kesadaran diri, (9) membangun kerja tim, dan (10) memanaj konflik (Luthans, 2002: 619-627).

Motivasi

Hasibuan (2000: 142) 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. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Prestasi Kerja

Menurut Purwadarminta (1990) prestasi adalah hasil yang telah dicapai, sedangkan menurut Saidi (1992) prestasi adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang atau suatu bangsa. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.

Kinerja

Menurut Steers (1985) prestasi kerja seseorang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan, perangai, minat;
2. Kejelasan, dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja;
3. Tingkat motivasi.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Metode Penelitian

1. *Obyek Penelitian*, Penelitian tentang dimensi kepemimpinan , motivasi terhadap kinerja ini dilakukan pada Koperasi Karyawan PT. Pindad Persero, Malang
2. *Teknik pengambilan sampel*, sampel penelitian diambil secara random sampling dari populasi yang ada pada obyek penelitian yaitu unsur pimpinan dan karyawan
3. *Jenis Data* , data dalam penelitian inidigolongkan menjadi 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder . Data primer adalah data langsung yang diambil dari obyek penelitian berupa data kualitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner sampel, sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan dari dokumentasi para pimpinan dan karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini
4. *Variabel Penelitian* , variabel penelitian dibedakan menjadi 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau *independent* variabel adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak terpengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini adalah variabel Dimensi Kepemimpinan dan Motivasi (X) sedangkan variabel terikat atau *dependent* variabel adalah variabel yang tergantung kepada variabel lain dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y)
5. *Analisis statistik*, untuk melakukan uji terhadap beberapa variabel yang didapatkan dari data kuesioner maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan skala likert dengan memberikan penilaian kepada hasil kuesioner yang diberikan oleh sampel penelitian berdasarkan skor penilaian angka 1 – 5, terinci sebagai berikut :
 - a. Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5
 - b. Untuk jawaban setuju diberi skor 4
 - c. Untuk jawaban kurang setuju diberi skor 3

- d. Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

dan untuk membuktikan secara analisis statistik maka dilakukan uji analisis dengan menggunakan analisis statistik SPSS.

6. *Uji Validitas dan Reliabilitas*, uji Validitas Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom Corrected items Total correlation. Kriteria uji validitas secara singkat (rule of tumb) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid (Setiaji, 2004: 59), Sedangkan uji Reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (G) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Setiaji 2004 : 59).

7. Korelasi dan Regresi

Tabel : 1 Analisis Validitas Dimensi Kepemimpinan

Butir	r hitung	r (rule of tumb)	Status
1	0,3465	0,3	Valid
2	0,5432	0,3	Valid
3	0,4542	0,3	Valid
4	0,5645	0,3	Valid
5	0,5532	0,3	Valid
6	0,4436	0,3	Valid
7	0,6340	0,3	Valid
8	0,5476	0,3	Valid
9	0,6554	0,3	Valid
10	0,5525	0,3	Valid

Data : Hasil Analisa

Dari hasil analisis Validitas dimensi kepemimpinan dan berdasarkan pada kriteria uji validitas secara singkat (rule of

tumb) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid degan demikian analisis tabel 1 dikatakan valid.

Tabel : 2 Analisis Validitas Motivasi

Butir	r hitung	r (rule of tumb)	Status
11	0,3756	0,3	Valid
12	0,5434	0,3	Valid
13	0,4642	0,3	Valid
14	0,5453	0,3	Valid
15	0,5652	0,3	Valid
16	0,4346	0,3	Valid
17	0,5340	0,3	Valid
18	0,5376	0,3	Valid
19	0,5554	0,3	Valid
20	0,4525	0,3	Valid

Data : Hasil Analisa

Dari hasil analisis Validitas Motivasi dan berdasarkan pada kriteria uji validitas secara singkat (rule of tumb) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid degan demikian analisis tabel 2 dikatakan valid

Tabel : 3 Analisis Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r (rule of tumb)	Status
21	0,4365	0,3	Valid
22	0,5532	0,3	Valid
23	0,4554	0,3	Valid
24	0,5672	0,3	Valid
25	0,5432	0,3	Valid
26	0,5436	0,3	Valid
27	0,5340	0,3	Valid
28	0,4376	0,3	Valid
29	0,6554	0,3	Valid
30	0,4525	0,3	Valid

Data : Hasil Analisa

Dari hasil analisis Validitas Kinerja dan berdasarkan pada kriteria uji validitas secara singkat (rule of tumb) adalah 0.3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid degan demikian analisis tabel 3 dikatakan valid

Tabel 4. Analisis Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

Variabel	r alpa	Kriteria	Status
----------	--------	----------	--------

		nunnaly	
Dimensi Kepemimpinan	0,8945	0,6	Reliabel
Motivasi	0,8725	0,6	Reliabel
Kinerja	0,8825	0,6	Reliabel

Tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika Cronbach Alpha (G) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima dengan demikian analisis reliabilitas variabel kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja dapat diterima.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasar pada data yang ada dengan dengan menggunakan bantuan alat analisis statistik SPSS 14 For Window melalui uji Regresi diperoleh hasil analisis seperti tampak pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil regresi antara variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Koefisien Regresi	T;statistik
Konstanta	-1.698	(-0.221)
Kpm	0.437	(4.821) ***
Mtv	0.699	(14.883) ***
R-Square	0.900	
F-Statistik	132.214	Sig. F =0,000 ***
Normalitas	Normal	
Autokorelasi (D-W)	2.254	
Heteroskedastisitas	Tidak terjadi heteroskedastisitas	
Multikolinieritas	Nilai Tolerance dan VIF	

Keterangan: () menunjukkan nilai t hitung

*** Signifikan pada tingkat : 1 %

Berdasar pada tabel diatas maka dapat diinterprestasikan hasil analisis sebagai berikut :

1. Uji t-statistik berdasarkan pada tabel 5. menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel kepemimpinan maupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 1% terhadap kinerja pegawai.
2. Uji F-statistik, secara bersamaan variabel independent yang meliputi Kepemimpinan dan Motivasi, terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F, diperoleh F hitung sebesar 132.214. Oleh karena F hitung > F tabel = 5.4204(df = 29, = 1 %), maka hipotesis nol ditolak

atau hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat dikatakan, Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji R² (Koefisien Determinasi) Angka R square adalah sebesar 0.900. Hal ini berarti 90,0 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi. Sisanya sebesar 10,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil perhitungan komputer dengan menggunakan metode penyesuaian parsial yang memuat kelambanan dari variabel dependennya, menghasilkan nilai dari Durbin Watson sebesar 2,266. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai DW sebesar 2.254, berarti tidak terdapat autokorelasi atau tidak mengindikasikan adanya autokorelasi antar ruang (spatial autocorrelation).

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal :

1. Kepemimpinan, dan motivasi membenarkan hipotesis, yang menyatakan, baik masing-masing atau secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruhi variabel kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dengan nilai prosentase sebesar 90,0 %, sedangkan sisanya sebesar 10,0 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Hasil kajian uji asumsi klasik dari seluruh variabel yang diuji, dengan menggunakan test uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas dan multikolinieritas semuanya tidak menunjukkan adanya problem.

Daftar Pustaka :

- Dubrin, A. J. 2001. *Leadership: Research Findings, Practices, and Skills*, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gunung Agung, Jakarta. 1990.
- Hill, Tosi., Caroll, SJ, *Organisational Theory and management : A Macro Approach*, John Willey and Sons Inc, New York. 1997.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions
- Northouse, P.G. 2003. *Leadership: Theory and Practice*, Third Edition. New Delhi: Response Book
- Purwadarminta, W. J. S, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta. 1990.
- Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, Jakarta. 2000.
- Setiaji, Bambang, *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2004.
- Siagian, Sondang, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Ke-3, Rineka Cipta, Jakarta. 1989.
- _____, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Bina Aksara, Jakarta. 1990.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta. 1999.
- Steers, RM. *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*, Erlangga, Jakarta. 1985.