

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KARYA KITA BANDUNG**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE DIRECTOR ON THE EMPLOYEE
MOTIVATION PT. KARYA KITA BANDUNG**

¹⁾Afrizal Fahd Hidayat, ²⁾Aditya Wardhana

^{1,2,3)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾afrizalfahdhidayat@gmail.com, ²⁾aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan. Kinerja yang baik akan diperoleh bila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan direktur utama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Karya Kita Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatori. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan penentuan sampel menggunakan metode slovin. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Karya Kita Bandung. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 50,1%. Sedangkan 49,9% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Perilaku Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Abstract

To encourage employees to excel and be able to work in accordance with what is desired by the company, every employee should have a high motivation and loyalty to the company in which they work so as to provide positive contribution in the achievement of corporate goals. But it all will not be achieved without a strong motivator of the company and especially the leaders of the company. Good performance will be obtained if the employee has a highly motivated and loyal to the company. To achieve this, it needs to be supported by appropriate leadership style. The purpose of this study was to determine how much influence the managing director's leadership style on employee motivation PT. Karya Kita Bandung. The method used in this research is explanatory. The number of samples taken in this study was 100 respondents slovin sampling method. Based on the results of hypothesis testing, it can be seen that the leadership style variable significant effect on employee motivation PT. Karya Kita Bandung. The magnitude of the effect of leadership style on employee motivation 50.1%. While the other 49.9% is contributed by other variables not examined.

Keyword : Organizational Behavior, Leadership Style, Employee Motivation

1. PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Sekilas dari gambaran umum perusahaan yang ingin diteliti oleh peneliti dalam wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Karya Kita Bandung menjelaskan bahwa setiap dilakukannya pergantian pimpinan yang baru sangat mempengaruhi motivasi para karyawan. Hal ini didasari pada gaya kepemimpinan yang berbeda dari setiap pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Pada umumnya kepemimpinan itu adalah *leadership* atau atasan dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk membangun sebuah organisasi yang sangat baik dalam hubungan kinerja, hubungan antara pemimpin dan atasan. Dalam hal ini pemimpin biasanya menyuruh bawahannya dalam mengerjakan hal yang berhubungan dalam organisasi, pemimpin juga dapat mempengaruhi orang agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja atau sosialisasi, pemimpin juga dapat mengubah sedikit demi sedikit dalam organisasi perusahaan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2011:105), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan kemandirian dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu;

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Gaya kepemimpinan manajemen merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu bertujuan untuk mempengaruhi anggota atau bawahannya dalam mencapai suatu tujuan. Berikut adalah Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipatif
3. Kepemimpinan Delegatif

Menurut Kartono (2011: 93) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri karyawan. Pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Utama Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Perilaku Organisasi

Seperti halnya dengan organisasi, pandangan antara para pakar tentang perilaku organisasi sangat beragam. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2011: 43). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Fahmi (2013: 4) perilaku organisasi merupakan bidang yang mencari peningkatan pengetahuan dari semua aspek perilaku dalam pengaturan operasional melalui penggunaan metode saintifik.

2.1.2 Fungsi Perilaku Organisasi dalam Perusahaan

Stuart-Kotze menyatakan dalam Fahmi (2013: 13) pentingnya mempelajari perilaku karena berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia akan dapat meningkat apabila perilakunya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya, Stuart-Kotze mendukung perlunya *Behaviour Kinetics* yang merupakan pendekatan saintifik pada perubahan perilaku karena dapat menunjukkan empat fungsi penting saintifik: (1) mendeskripsikan, (2) menjelaskan, (3) memprediksi, dan (4) mengontrol.

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut Greenberg dan Baron dalam Fahmi (2013: 5) merupakan bidang yang bersifat multidisiplin yang membahas perilaku organisasi sebagai proses individu, kelompok, dan organisasional. Pengetahuan ini dipergunakan untuk memahami perilaku manusia dan praktisi yang tertarik dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu. Dengan dasar ini Greenberg dan Baron dalam Fahmi (2013: 5) mengemukakan adanya tiga tingkatan analisis yang digunakan dalam perilaku organisasi yaitu proses individual, kelompok dan organisasional.

2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011: 170), sebagai berikut: “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

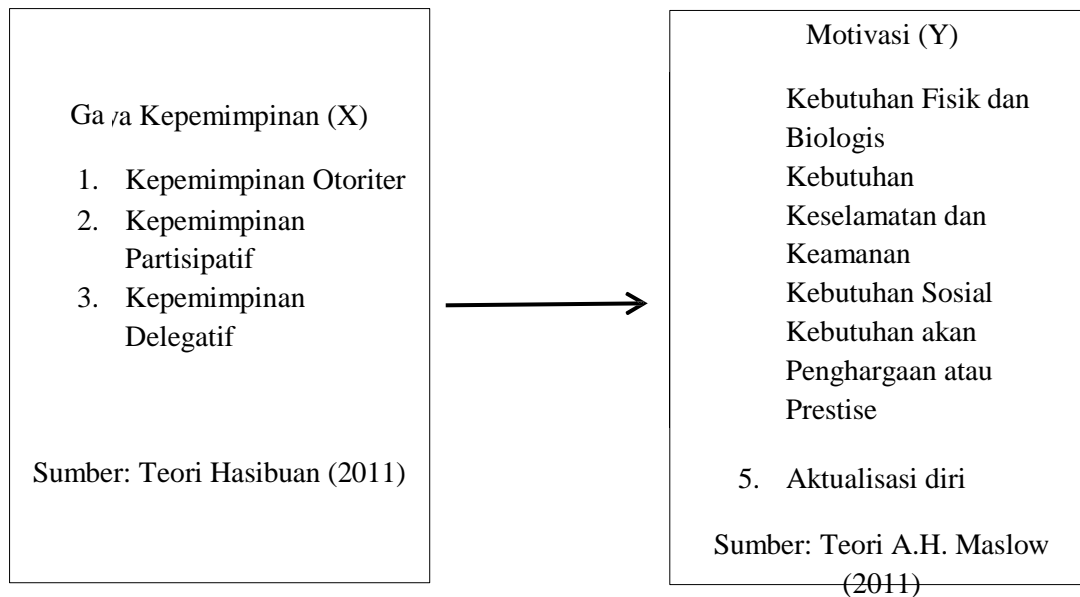
2.1.5 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2011: 219) yaitu: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

2.2 Kerangka Pemikiran

Kartono (2011: 93) menyebutkan bahwa pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya. Berilah kepada anggota-anggota kelompok atau bawahan satu motivasi atau satu kompleks motif-motif tertentu, maka pasti mereka bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar atau perbuatan kepahlawanan lainnya. Karena itulah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikembangkan tersebut dan untuk memperjelas kerangka pemikiran yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian *explanatory*, penelitian *explanatory* adalah suatu metode penelitian yang bermaksud untuk mendapatkan kejelasan fenomena yang terjadi secara empiris dan berusaha untuk mendapatkan jawaban hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Definisi variabel dipergunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2012:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:135) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sifat skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Karya Kita Bandung berjumlah 800 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Malhotra (2011:364), sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari karyawan PT. Karya Kita Bandung, karyawan yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012:84). Peneliti juga menggunakan *sampling insidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2012:85)

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, studi pustaka dan observasi.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner dilakukan dengan *Software SPSS 20 for Windows* agar mendapatkan data yang akurat dan meminimalkan kesalahan pengolahan data.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* yang dikenal dengan korelasi Pearson's. Rumus korelasi *product moment* ini adalah:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - \sum X^2)(n \cdot \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah Anggota Sampel

X = Skor Total Responden

Y = Skor Pernyataan Masing-Masing Responden

Kaidah keputusan :

- Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Nilai r tabel dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan N = 30 diperoleh nilai R tabel sebesar 0,361, sehingga dalam penelitian ini instrumen dikatakan *valid* apabila r hitung > 0,361.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

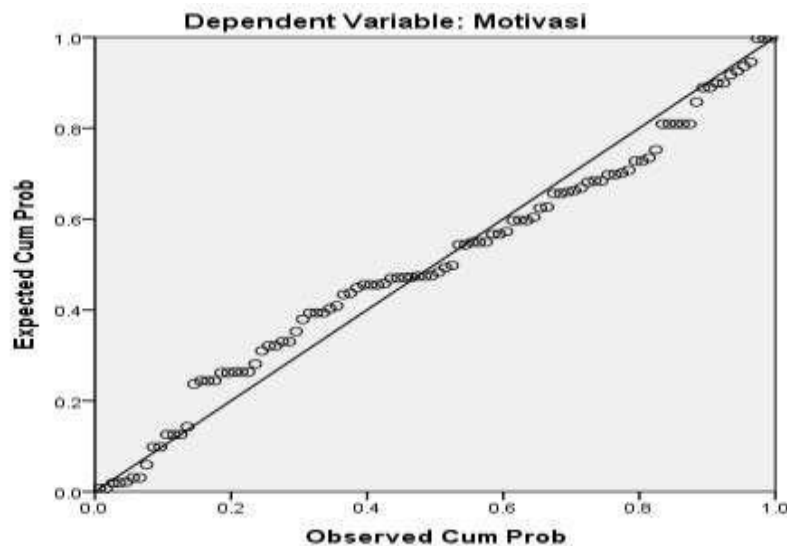
- r_{11} = Reliabilitas Instrument
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir
 σ_t^2 = Varians Total

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan metode grafik p-plot dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian normalitas data menggunakan metode grafik p-plot. Dari hasil tersebut terlihat titik-titik yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi normalitas data terpenuhi.

4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

- a : Konstanta
 Y : Motivasi kerja
 X : Gaya kepemimpinan
 b : Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.557	3.034		3.150	.002
	Gaya Kepemimpinan	1.761	.178	.707	9.910	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai a sebesar 9,557 dan b sebesar 1,761. Dengan demikian, maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,557 + 1,761X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,557 menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka motivasi kerja akan bernilai sebesar 9,557.
- Variabel X yaitu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,761, menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebanyak 1,761 kali.

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan peningkatan gaya kepemimpinan (penerapan gaya kepemimpinan yang baik) akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4.3 Pengujian Hipotesis

H_0 : = 0 Gaya Kepemimpinan Direktur Utama tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung.

H_a : 0 Gaya Kepemimpinan Direktur Utama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung.

Taraf signifikansi (α) : 0,05 (5%)

Kriteria uji :

- Tolak H_0 jika nilai atau - t-tabel < t-hitung < t-tabel,
- Terima H_a jika nilai t-hitung < - t-tabel atau t-hitung > t-tabel

Tabel 4.17
Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.557	3.034		3.150	.002
	Gaya Kepemimpinan	1.761	.178	.707	9.910	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 9,910. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df = n-k-1 = 100-1-1 = 98$, diperoleh nilai t-tabel pada tabel distribusi t $\pm 1,984$. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,910, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,984. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.910 > 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Direktur Utama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.501	.495	6.65076

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan output di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,707, dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,707)^2 \times 100\% \\ &= 50,1\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Karya Kita Bandung sebesar 50,1%, sedangkan 49,9% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Utama Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung**”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan direktur utama PT. Karya Kita Bandung dinilai baik dengan gaya kepemimpinan dominan direktur utama adalah kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan terdiri dari tiga dimensi yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan ketiga dimensi tersebut bahwa dimensi kepemimpinan otoriter menunjukkan nilai rata-rata skor terkecil dibandingkan dengan dimensi lainnya.
2. Motivasi kerja karyawan utama PT. Karya Kita Bandung dinilai memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan motivasi kerja karyawan utama PT. Karya Kita Bandung yang dominan adalah aktualisasi diri. Motivasi kerja memiliki lima dimensi yaitu, fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan kelima dimensi tersebut bahwa dimensi keamanan memiliki nilai rata-rata skor terkecil dibandingkan indikator lainnya. Artinya, PT. Karya Kita Bandung dalam menerapkan keamanan dan keselamatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan masih belum efisien
3. Gaya Kepemimpinan Direktur Utama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Karya Kita Bandung. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan direktur utama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Karya Kita Bandung adalah sebesar 50,1% dan 49,9% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka:

- [1] Adiani, Susilo dan Arik Prasetya (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT. Indolacto Factory Pandaan*. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang Vol.35 No.1.
- [2] Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Prof. Dr. Susilo Supardo (2011). *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. CV. Andi offset. Yogyakarta.
- [3] Benazir, Nur Ayu (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Widyatama
- [4] Fahmi, Irham (2013). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Fahmi, Irham (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- [6] Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Atmaja, 2011
- [7] Gumilar, Tatang (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Skripsi Universitas Islam Bandung
- [8] Gustian (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Padang*. Jurnal Universitas Taman Siswa Padang
- [9] Gopal R, dan Rima Ghose (2014). *Leadership Style and Employee Motivation: An Empirical Investigation in A Leading Oil Company in India* International Journal of Research in Business Management Vol 2, Issue 5 May 2014
- [10] Gooraki, Ehsan (2013). *The Effect of Leadership Style on the Employees Job Motivation in Health Care Centers in Shiraz*. Journal of Advances in Medical Education and Professionalism (2013,1:2)

- [11] Harati, Januaristi (2011). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resor (POLRES)Kota Depok Pada Bulan April 2011*. Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Universitas Telkom
- [12] Husaini, Usman (2011). *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [13] Kartono, Kartini (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [14] Hasibuan, Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- [15] Mawardi, Ilham (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama
- [16] Morissan (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [17] Naile, Idah dan Selesho (2014). *The Role of Leadership in Employee Motivation*. Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol.5 No.3 March 2014
- [18] Pangribuan, Lastiar (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Indosat Tbk Divisi Regional Wilayah Barat Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara
- [19] Rakhmat, Farid Wajdi dan Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi*. Jurnal Universitas Sebelas Muhammadiyah Surakarta 2016
- [20] Robbins, S.P. dan T. A. Judge (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Greenberg dan baron, 2003
- [21] Reni (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* (2015) Universitas Mulawarman
- [22] Rawung, Ficke H (2013). *The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University)*. IOSR Journal of Business and Management Volume 15, Issue 1 (Nov-Dec 2013)
- [23] Kuncoro, Riduwan (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta
- [24] Sekaran, Uma dan Roger Bougie (2011). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.
- [25] Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [26] Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [27] Swasto, Amalia dan Heru (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang Vol. 36 No.1
- [28] Soekarso, Agus Sosro dan Cecep Hidayat (2011). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media, Jakarta 2011.
- [29] Torang, Syamsir (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- [30] Wirawan, Fajar (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang 2015