

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interlink Tours & Travel Bandung**

<sup>1,2</sup>Indri April Aini, <sup>2</sup>Dudung Abdurrahman

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1  
Bandung 40116*

*email: indriaini23@gmail.com*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pada PT. Interlink Tours and Travel Bandung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Interlink Tours and Travel Bandung sebanyak 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pada PT. Interlink Tours and Travel Bandung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Interlink Tours and Travel Bandung sebanyak 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

### **A. Pendahuluan**

Menurut Gibson et al. (1996) Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan perusahaan. Pada dasarnya Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan. Oleh karena itu pemimpin harus selalu memperhatikan perkembangan karyawannya agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja Karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan seorang karyawan didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut Motivasi. Menurut Luthans (2006) Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian Kinerja Karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan pengertian-pengertian Kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerjakaryawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Armstrong (2003), menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Jadi kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Adapun Bass dan Stogdill (dalam Sutrisno, 2010), mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Anoraga (dalam Sutrisno, 2010), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Berdasarkan pengertian-pengertian Gaya Kepemimpinan diatas dapat

disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada Sumber Daya Manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Luthans (2006) Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan bahwa: “Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **Hipotesis**

Dapat dirumuskan hipotesis peneliti sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **C. Metode Penelitian dan Pembahasan**

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Interlink cabang Bandung. Dipilihnya lokasi tersebut berdasarkan pertimbangan ketersediaan data penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor PT Interlink cabang Bandung yang berjumlah 39 orang. Dalam penelitian ini prosedur penentuan sampel adalah dengan sistem sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 39 orang pegawai

### **Variabel dan Ukuran**

Dalam penelitian ini ini terdapat variabel independen (X1 dan X2) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data untuk menyusun penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara
2. Wawancara adalah suatu cara untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh

melalui angket dan dokumentasi.

3. Observasi
4. Metode Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.
5. Kuesioner
6. Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
7. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban pertanyaan ditentukan skor dengan Skala Likert. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 point dimana masing-masing pertanyaan diberi skor 1 sampai 5, sedangkan bobot masing-masing jawaban adalah sangat setuju dengan bobot 5, setuju dengan bobot 4, ragu-ragu dengan bobot 3, tidak setuju dengan bobot 2, dan sangat tidak setuju dengan bobot 1 (Sugiyono, 2012:89).

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Freddy Rangkuti (2011:46) Validitas adalah menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item-item instrumen dengan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

(Sugiyono, 2011:183)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi

$\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Freddy Rangkuti (2011:46) Reliabilitas adalah tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil-hasil pengukuran atau konsistensi pengukuran. Pengujian reliabilitas penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) merupakan statistic yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998:88). Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah

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

**Keterangan:**

- $r_1$  = Reliabilitas instrument  
 $k$  = Banyak butir pertanyaan  
 $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma^2$  = Varians total

**3. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Untuk menjawab hal tersebut, maka dilakukan pengklasifikasian dari jawaban responden dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

(Umar, 2003: 201)

**Keterangan:**

- RS = Rentang Skor  
 $m$  = Skor tertinggi item  
 $n$  = Skor terendah item  
 $b$  = Jumlah kelas

**4. Analisis Verifikatif**

Metode Verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut: “Metode Verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

**D. Hasil Dan Pembahasan****1. Analisis Deskriptif**

Pada variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 2 dimensi yaitu: Transaksional dan Transformasional. Dimensi tersebut digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang terdiri dari 13 (tiga belas) item pertanyaan. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi untuk tiap pertanyaan. Selanjutnya analisis data kualitatif yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dari tiap-tiap tanggapan responden untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penilaian masuk dalam kategori sesuai dengan masing-masing pertanyaan.

**2. Analisis Verifikatif**

Ada beberapa asumsi yang harus diuji sebelum dilakukannya pengujian dan analisa lebih lanjut dari analisis regresi, guna mengetahui apakah kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias diantaranya adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Pada penelitian ini, ketiga asumsi tersebut harus diuji karena variabel bebas yang digunakan lebih dari satu.

**E. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dari variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis

peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan di PT. Interlink Tours and Travel Bandung, secara keseluruhan dapat dikatakan baik, terlihat dari dimensi transaksional dan dimensi transformasional yang bernilai baik.
2. Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Interlink Tours and Travel, secara keseluruhan dapat dikatakan baik, terlihat dari dimensi faktor motivasi yang bernilai baik dan dimensi faktor higienis yang bernilai cukup baik.
3. Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan PT. Interlink Tours and Travel Bandung, secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik, terlihat dari dimensi kuantitas dan waktu kerja yang bernilai baik sedangkan dimensi kualitas dan kerjasama yang bernilai cukup baik.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Interlink Tours and Travel Bandung.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interlink Tour and Travel Bandung.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil uji hipotesis didapat kesimpulan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Interlink Tours and Travel Bandung.

#### **F. SARAN**

Melihat hasil penelitian dan kesimpulan diatas, peneliti mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak perusahaan yaitu :

1. Walaupun Gaya Kepemimpinan pada PT. Interlink Tours and Travel Bandung sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa hal yang dirasakan masih perlu diperhatikan terutama mengenai pimpinan yang kurang memberi kesempatan kepada karyawannya dalam menyampaikan gagasan dalam bekerja serta pimpinan yang kurang jelas dalam menyampaikan visi yang hendak dicapai perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka saran peneliti pada pimpinan PT. Interlink Tours and Travel Bandung sebaiknya memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan dalam menyampaikan gagasan dalam bekerja sehingga dapat menampung aspirasi-aspirasi karyawan terhadap kemajuan perusahaan serta rutin melakukan *breafing* yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan mengenai kejelasan visi yang hendak dicapai perusahaan.
2. Walaupun motivasi kerja pada karyawan PT. Interlink Tours and Travel sudah baik, namun masih ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan terutama pada kemampuan perusahaan untuk menjaga kondisi kerja yang kondusif dan kemampuan perusahaan meningkatkan supervisinya serta kurangnya memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi. Berdasarkan hal tersebut maka saran peneliti pada perusahaan sebaiknya perusahaan menjaga kondisi kerja karyawan dalam bekerja, perusahaan harus menerapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan agar terciptanya keadilan dalam bekerja dengan demikian memotivasi karyawan agar bekerja dengan disiplin, lalu untuk meningkatkan motivasi karyawan terhadap pencapaian prestasi kerja dilakukan dengan memberikan banyak penghargaan baik berupa *financial* maupun *non financial*

- agar merangsang karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.
3. Walaupun kinerja karyawan PT. Interlink Tours and Travel Bandung sudah baik, namun masih ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan lagi terutama pada kualitas kerja dan kerja sama. Saran peneliti pada perusahaan sebagainya meningkatkan kualitas kerja misalnya dengan sering diadakannya pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar mengasah keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga diharapkan kualitas pekerjaan karyawan menjadi meningkat, sedangkan pada aspek kerja sama seharusnya diadakan forum tukar pendapat bagi karyawan dalam bekerja serta mengadakan acara *gathering* untuk mempererat kerjasama antar karyawan, pimpinan maupun departemen lain dalam perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji. 2005. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1993. Manajemen Penelitian. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Armstrong, Michel. 2003. *Strategic Human Resources Management (A Guide to Action)*. Jakarta : PT. Gramedia
- Davis, Keith dan John John W., Newstorm. 1996. Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Garry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan. Jakarta : Prehallindo.
- Gibson, James L. *et al.* 1996. Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Diterjemahkan oleh Ninuk Andriani. Jakarta : Binarupa Aksara
- Gibson, James L. *et al.* 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPF
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP
- Hair *et al.* 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*. Prentice Hall : New Jersey
- Handoko, T.Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF-Yogyakarta
- Handoko, T.Hani. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi . Yogyakarta : BPF-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta :PT. Raja Grafindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen : Dasar, pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta :PT. Raja Grafindo.

- House, R.J. 1977. *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*, *Administrative Science Quartely*, 16, 321-338
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ivancevich, J.M. *et al.* 2007. *Perilaku&Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Dua*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Raja Grafindo
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo
- Nawawi, Hadari. 1985. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Madam University Press
- Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personal Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Intermedia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke Sepuluh. Prentice Hall
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih bahasa Benyamin Mollan. Jakarta : Salemba Empat
- Prawirosentono,S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Prawirosentono,S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- R. Terry, George. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Siagian,S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian,S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan, Cetakan Ke Lima*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian,S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE Universitas



Indonesia

- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN
- Sinambela, Lijan. 2010. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Soetrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardo, Wijaya. 2006. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi* . Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Timpe, A Dale. 1993. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Yukl, Garry. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Indeks