

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Bagian Pelayanan PDAM Tirta Raharja cabang Kota Cimahi

The Correlation Between of The Leadership Style with Work Motivaton in Service Section At PDAM Tirta Raharja Cimahi City Branch

¹Hilmy Muhammad Iqbal, ²Anna Rozana

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: hilmymiqbal@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. The problem that occurs in this company is that there has been a decrease in efficiency over the past one year or so. The decrease in efficiency is caused by the number of consumers who are in arrears. The part that is responsible for dealing with arrears from consumers is the service department. Staff behavior often delayed work, TPS targets were not achieved, and so on. Although the facilities and benefits provided are adequate, most staff are not motivated to show optimal work performance. This shows that the staff has low work motivation. Motivation can be influenced by leadership. Staff interpret supervisors to be more task oriented without being close to the staff. The purpose of this study, to determine the closeness of the relationship between leadership style with work motivation. The theory used in this research is the OHIO study leadership style theory, and the Integrated Model of Motivation theory from Dennis C. Kinlaw. The hypothesis of this study, there is a relationship between leadership style and work motivation in the technical service staff of PDAM Tirta Raharja, Cimahi City branch. The subjects in this study were 16 technical service staff. This research uses a quantitative approach and the type of research is correlational. Data processing using statistics Contingency Coefficient Test C. Based on the results of statistical calculations obtained data that the correlation coefficient of the relationship between leadership style with work motivation that is equal to 0.654 with Cmax 0.707. This shows that there is a relationship with a high category between leadership style and work motivation.

Keywords : Perception, Leadership Style and Work Motivation

Abstrak. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini yaitu telah terjadi penurunan efisiensi selama kurang lebih satu tahun terakhir. Penurunan efisiensi disebabkan oleh banyaknya konsumen yang menunggak. Bagian yang bertanggung jawab dalam mengatasi tunggakan dari konsumen yaitu bagian pelayanan. Perilaku staff sering menunda pekerjaan, target TPS tidak tercapai, dan lain sebagainya. Meskipun fasilitas dan tunjangan yang diberikan sudah memadai, namun sebagian besar staff kurang terdorong untuk menunjukkan tampilan kerja yang optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa staff memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Staff memaknai *supervisor* lebih berorientasi pada tugas tanpa adanya kedekatan dengan staff. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui keeratn hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori gaya kepemimpinan studi OHIO, dan teori *Integrated Model of Motivation* dari Dennis C. Kinlaw. Hipotesis dari penelitian ini, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada staff pelayanan teknik PDAM Tirta Raharja cabang Kota Cimahi. Subjek pada penelitian ini adalah 16 staff pelayanan teknik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yaitu korelasional. Pengolahan data menggunakan statistik Uji Koefisien Kontingensi C. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh data bahwa koefisien korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0.654 dengan Cmax 0.707. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori tinggi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Kata kunci : Persepsi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja

A. Pendahuluan

Salah satu kewajiban Pemerintah Daerah dalam Administrasi Publik adalah melaksanakan urusan yang wajib diantaranya adalah menyediakan air bersih bagi

masyarakat. PDAM sebagai salah satu instansi pemerintah yang berbentuk BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang memiliki jenis pelayanan yang termasuk dalam kelompok pelayanan barang yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis

barang dalam hal ini adalah penyediaan air bersih. PDAM Tirta Raharja termasuk pada kedinasan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang memiliki tujuan atau visi yaitu dengan Pelayanan Prima Menjadi PDAM Termaju dan Berdaya Saing, dan juga memiliki misi memberikan pelayanan air minum terbaik, meningkatkan cakupan pelayanan air minum, mengembangkan SDM yang kreatif, inovatif dan kerja cerdas. PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung memiliki sekitar 20 kantor cabang yang tersebar dalam tiga wilayah di Kabupaten Bandung yaitu, wilayah selatan, timur dan utara. Selain itu, PDAM Tirta Raharja juga hingga saat ini sudah memiliki jumlah pelanggan yang cukup banyak yaitu sekitar 96.000 pelanggan yang tersebar di tiga wilayah tersebut.

Menurut manager senior atau setara dengan kepala cabang PDAM Kota Cimahi yang menjadi permasalahan terbesar di cabangnya adalah pencapaian efisiensi yang dicapai selama satu tahun terakhir hanya berkisar 70-80% saja, idealnya efisiensi yang harus dicapai itu 90%. Efisiensi adalah indikator keberhasilan kinerja dari tiap cabang, dengan perhitungan total penerimaan dibagi total pendapatan dikali 100%. Efisiensi yang dimaksud adalah efisiensi terhadap Daftar Rekening Ditagihkan (DRD). Setelah melakukan evaluasi, penurunan efisiensi disebabkan oleh banyaknya tunggakan dari konsumen, apabila mengacu pada SOP yang berlaku di PDAM jika terdapat konsumen yang menunggak pembayaran selama satu hingga dua bulan akan diberikan surat peringatan (SPT) dan jika menunggak selama tiga bulan atau lebih akan disegel atau tutup sementara (TPS). Bagian yang bertanggung jawab dalam hal ini adalah bagian pelayanan, karena tugas dari bagian pelayanan adalah terjun

langsung dalam menghadapi konsumen. Staff pelayanan teknik bekerja dilapangan dan memiliki tugas memberikan surat peringatan (SPT) kepada konsumen yang menunggak, memperbaiki kerusakan jalur pengairan maupun instalasi PDAM, memasang baru, tutup sementara (TPS) atau menyegel meteran air pada konsumen yang menunggak selama tiga bulan atau lebih, membongkar instalasi PDAM dan membuat Berita Acara Pengaduan (BAP).

Berdasarkan hasil wawancara dari *supervisor* pelayanan, menurutnya kinerja dari staff pelayanan teknik masih belum optimal, hal ini terlihat sebagian besar staff pelayanan teknik sering datang terlambat, menunda pekerjaan, tidak memenuhi target tutup sementara (TPS) yang seharusnya 10 TPS perhari, namun staff pelayanan teknik tersebut hanya dapat mengerjakan 4 hingga 7 saja. Berdasarkan observasi peneliti, staff pelayanan teknik tersebut datang terlambat kekantor, setelah itu bersantai-santai terlebih dahulu sebelum bekerja seperti mengobrol dengan rekan kerjanya, meminum kopi dan merokok. Selain itu, ketika staff pelayanan teknik sudah mendapatkan rekap SPT dan TPS dari staff pelayanan administrasi, staff pelayanan teknik bekerja tanpa membuat perencanaan mengenai lokasi rumah yang akan disurvei, sehingga tidak terarah dan banyak membuang waktu yang menyebabkan target TPS tidak tercapai. Selain itu, ketika terdapat pengaduan dari konsumen mengenai kerusakan pipa jalur rumah maupun instalasi rumah, staff pelayanan teknik seringkali menyepelkan bahkan hingga menunda untuk segera memperbaikinya yang menyebabkan kerusakan semakin parah hingga menimbulkan kerugian dari pihak konsumen.

Perusahaan telah memberikan

fasilitas dengan lengkap seperti diberikan kendaraan yaitu motor inventaris untuk melakukan aktivitas survey lapangan, akomodasi bensin, jas hujan, alat-alat kerja teknis seperti kunci-kunci, linggis, dll, serta gaji yang didapat pun sudah diatas UMR. Selain itu, tunjangan yang didapat pun cukup lengkap mulai dari tunjangan kinerja, tunjangan kehadiran, tunjangan kesehatan (jaminan keselamatan), tunjangan makan (beras), tunjangan keluarga dan tunjangan perumahan. Pihak perusahaan juga akan memberikan *reward* berupa bonus atau insentif jika staff pelayanan dapat memenuhi target TPS. Meskipun begitu, staff pelayanan teknik tidak terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan data diatas dilihat dari karakteristik staff pelayanan teknik mengindikasikan kurang terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian (1996) dirinya mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya baik dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga maupun waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada PDAM cabang Kota Cimahi, satu tahun terakhir terdapat pergantian *supervisor* bagian pelayanan. Berdasarkan wawancara staff pelayanan teknik, dirinya memandang *supervisor* melakukan kontrol yang ketat mengenai pencapaian target seperti sering menanyakan progress pekerjaan, selalu mengingatkan target penyegelan atau

tutup sementara (TPS) yang harus dicapai. *Supervisor* melakukan evaluasi pada tiap akhir bulan, namun terkadang ketika melakukan evaluasi dan terdapat kesalahan dari staff, *supervisor* hanya sering menyalahkan staff tanpa mendengar alasan dari staff. Kemudian ketika staff tersebut datang terlambat ke kantor dan bersantai-santai sebelum bekerja, *supervisor* menegur langsung pada saat itu, tetapi staff merasa cara menegur dari *supervisor* yang kurang sopan, hal tersebut dilihat dari *supervisor* menegur dengan cara membentak staffnya didepan semua karyawan dan konsumen. Ketika staff mengalami kesulitan dalam menghadapi konsumen dan mencoba mengeluhkan pada *supervisor*, *supervisor* tidak pernah memberikan solusi terbaik untuk mengatasi kesulitan staff, yang ada hanyalah terus menyalahkan. *Supervisor* juga tidak pernah memberikan semangat atau memotivasi pada staffnya dan tidak pernah memberikan *reward* berupa pujian ketika staff sudah berupaya mencapai target TPS.

Berbeda dengan *supervisor* sebelumnya, menurut staff pelayanan teknik *supervisor* pelayanan dapat membimbing staffnya seperti menanyakan progress pekerjaan tiap harinya, *supervisor* juga selalu menyediakan waktu untuk mendengarkan keluhan jika target tidak tercapai maupun kesulitan ketika menghadapi konsumen, *supervisor* tersebut akan melakukan evaluasi secara personal dan menanyakan apa yang menjadi keluhan serta memberikan solusi terhadap keluhannya agar mencapai target tersebut. Selain itu, ketika staff tersebut datang terlambat dan bekerja secara santai *supervisor* pun sering menegur dirinya serta sering memotivasi dirinya untuk bekerja secara optimal. Dari hal tersebut staff memaknai kondisi yang

menyenangkan ketika bekerja, karena *supervisor* dapat membantu dirinya untuk menyelesaikan tugas dan sangat bersahabat dengannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada manager senior PDAM cabang Kota Cimahi, ketika sebelum pergantian *supervisor* kinerja dari staff pelayanan teknik tidak seperti saat ini, staff pelayanan teknik dapat bekerja optimal dilihat sedikitnya angka keterlambatan, tidak menunda pekerjaan, dapat memenuhi target TPS yang harus dipenuhi dan ketika sudah masuk jam kerja, staff pelayanan langsung terjun ke lapangan untuk bekerja. Dengan bekerja seperti itu, konsumen yang menunggak tidak melonjak membesar, sehingga tidak mengalami penurunan efisiensi dari kondisi idealnya.

Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah segala aktivitas dalam mempengaruhi orang lain supaya dapat diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan juga budayanya. Menurut (Hasibuan, 2012) mengemukakan Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data diatas, peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja pada bagian pelayanan PDAM Tirta Raharja Cabang Kota Cimahi.

Oleh karena itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa erat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

pada bagian pelayanan di PDAM Tirta Raharja Cabang Kota Cimahi?”. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu memperoleh data empiris dan objektif mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada bagian pelayanan di PDAM Tirta Raharja cabang Kota Cimahi.

B. Landasan Teori

Persepsi

Menurut Robbins (Robbins, 2006) persepsi adalah suatu proses individu megorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa menjadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif.

Menurut Schiffman & Kanuk (dalam Asri, 2017) persepsi adalah “suatu proses dimana seseorang memilih, mengorganisasikan, dan mengartikan masukan informasi yang diterima menjadi suatu gambaran yang penuh arti dan saling terkait.”

Gaya Kepemimpinan Teori Gaya Kepemimpinan studi OHIO

Teori kepemimpinan yang berhubungan dengan teori perilaku mendasarkan pada perilaku seseorang dalam memimpin suatu organisasi yang dianggap sebagai cerminan dari perilaku kepemimpinannya, LBDQ didasarkan pada dua dimensi yaitu Consideration Dimension atau Pertimbangan dan Initiating Stucture Dimension atau Struktur prakarsa (Wirawan, 2013). Struktur prakarsa sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan mendefinisikan dan menstruktur peran mereka dan peran bawahan dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan Pertimbangan, sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang ditandai saling percaya menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan

perasaan mereka. Dari kedua dimensi yaitu *initiating structure* dan *consideration* dapat dikombinasikan menjadi empat jenis pola perilaku sebagai berikut :

1. Initiating structure tinggi dan consideration rendah
2. Initiating structure tinggi dan consideration tinggi
3. Initiating structure rendah dan consideration tinggi
4. Initiating structure rendah dan consideration rendah

Motivasi Kerja

Teori *Integrated Model of Motivation*

D. Kinlaw

Teori *Intergrated Model of Motivation* (IMM) dari Kinlaw berusaha menjelaskan mengenai pertimbangan-pertimbangan seseorang yang mempengaruhi motivasi kerjanya. Kinlaw (dalam Agustini, 2007) menyatakan *Integrated Model of Motivation* (IMM) mencantumkan semua faktor serta elemen yang tercakup didalam semua teori terkemuka tentang motivasi. Asumsi dasar IMM adalah motivasi bukanlah merupakan tindakan yang bersifat refleks, namun merupakan hasil pilihan bebas dari berbagai pertimbangan yang dibuat oleh individu itu sendiri.

Dalam penentuan tersebut individu memproses informasi yang berkaitan dengan usaha-usaha serta membuat tiga macam pertimbangan. Jumlah kekuatan dari ketiga macam pertimbangan tersebut menentukan kekuatan motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketiga pertimbangan yang mendasari pelaksanaan pekerjaan tersebut yaitu

1. Match (Kecocokan)
2. Return (imbalan)
3. Expectantion (harapan).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Koefisien Kontingensi C. Hasil pengujian

Tabel 1. Uji Koefisien Kontingensi C antara Gaya kepemimpinan dengan Motivasi Kerja

Chi Square hitung	Nilai Koefisien Kontingensi C	C _{max}
11,927	0,654	0,707

Untuk melihat seberapa jauh derajat asosiasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, maka nilai C diklasifikasikan dengan nilai C_{max}. Berdasarkan hasil dari penelitian, nilai C sebesar 0,654 berada di antara 0,6 C_{max} (0,4242) < C < 0,8 C_{max} (0,5656), maka diperoleh kesimpulan bahwa derajat asosiasi kedua variabel termasuk dalam kategori tinggi (dalam Agustini, 2007)

Tabel 2. Frekuensi persentase Gaya kepemimpinan dengan Motivasi kerja

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
KI	7	1	8
	43,8%	6,3%	50,0%
KII	0	3	3
	0,0%	18,8%	18,8%
KIII	0	1	1
	0,0%	6,3%	6,3%
KIV	4	0	4

	25,0%	0,0%	25,0%
Total	11	5	16
	68,8%	31,3%	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 16 responden staff pelayanan teknik, terdapat 8 orang (50%) yang berada pada K I (*initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah), yang terdiri dari 7 staff yang memiliki motivasi rendah dan 1 staff yang memiliki motivasi tinggi. Terdapat 3 orang (18,8%) yang berada pada K II (*initiating structure* tinggi dan *consideration* tinggi), dengan seluruh staff memiliki motivasi tinggi. Terdapat 1 orang (6,3%) yang berada pada K III (*initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi), dengan seluruh staff memiliki motivasi tinggi. Terdapat 4 orang (25,0%) yang berada pada K IV (*initiating structure* rendah dan *consideration* rendah), dengan seluruh staff memiliki motivasi rendah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dapat diterima yang artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada staff pelayanan teknik PDAM Tirta Raharja PDAM cabang Kota Cimahi. Hal tersebut di dukung oleh hasil statistik uji koefisien kontingensi C yaitu sebesar 0,654 dan C_{maks} yaitu 0,707 yang berarti memiliki korelasi yang tinggi antar variabel.
2. Staff pelayanan teknik memaknai bahwa gaya

kepemimpinan yang diterapkan supervisor lebih berorientasi pada tugas, melakukan pengawasan yang ketat seperti menekankan pada pencapaian target, melakukan evaluasi dan sering menegur. Namun, hal tersebut kurang sesuai dengan keinginan dari staff pelayanan teknik PDAM Tirta Raharja cabang Kota Cimahi yang seharusnya memberikan juga perhatian pada staff, membina hubungan dengan staff dan memperhatikan kesejahteraan staff. Dari hal tersebut, yang mengakibatkan staff tidak menunjukkan tampilan kerja yang optimal, sehingga sebagian besar staff pelayanan teknik memiliki motivasi rendah.

3. Gaya kepemimpinan *initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah yang ditampilkan oleh atasan memiliki kontribusi yang paling tinggi dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi yaitu supervisor lebih berorientasi pada tugas akan tetapi kurang membina hubungan yang hangat dengan para staff. Hal tersebut dibuktikan dengan sebagian besar staff pelayanan teknik memaknai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor dengan *initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah sebanyak 8 orang (50%).

E. Saran

Dengan mempertimbangkan hal-hal yang diperoleh dari hasil penelitian serta rumusan hasil simpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat membantu pihak PDAM Tirta Raharja PDAM cabang Kota Cimahi maupun peneliti selanjutnya, sebagai

berikut :

1. Agar dapat meningkatkan motivasi kerja staff pelayanan teknik, hendaknya supervisor dapat menampilkan gaya kepemimpinan dengan initiating structure tinggi dan consideration tinggi, misalnya dengan tetap mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tugas seperti menekankan pencapaian target, melakukan evaluasi dan menegur. Namun, supervisor juga harus mengimbangi dengan perilaku yang berorientasi pada hubungan atau kedekatan dengan staffnya seperti memberikan pujian apabila karyawan telah melakukan tugasnya dengan baik, menjalin hubungan yang hangat, dapat bersahabat dengan staff, menyediakan waktunya untuk mendengarkan keluhan disertai dengan solusi yang tepat untuk mengatasinya dan mensejahterakan staff pelayanan teknik.
2. Agar supervisor dapat menampilkan gaya kepemimpinan dengan initiating structure tinggi dan consideration tinggi, maka sebaiknya supervisor diberikan pelatihan kepemimpinan mengenai cara membina hubungan atau kedekatan dengan staffnya.
3. Memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya, agar mencoba meneliti dengan melihat level kematangan bawahan dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan situasional, karena didalam teori tersebut lebih kompleks dengan mengetahui level kematangan bawahan.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. 2006. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Agustini, K. 2007. Hubungan Antara Karyawan Dengan Persepsi Tingkah Laku Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Ichi Bento Setiabudhi Bandung. Skripsi.
- Arif, Fajar Purnama. 2011. Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. Skripsi
- Candra, Willy. 2008. Studi Kasus mengenai Pengolahan Air Bersih di Instalasi PDAM Kota Bandung 2007. Thesis.
- Dr. Wirawan, M. S. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ginintasi, Rahayu. 2012. Kepemimpinan. Jurnal
- Hasibuan, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey and Blanchard, k. H. 2001. Management Of Organizational Behavior, Ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Kadir, Abdul, dkk. Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Jurnal
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nandadiputra, Ikhsan. 2017. Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja pada karyawan programmer di perusahaan wit bandung. Skripsi

- Noor, Hasanuddin. 2009. Psikometri: aplikasi dalam penyusunan instrumen pengukuran perilaku. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Raharja. Tentang PDAM, Visi & Misi, Struktur Organisasi. <http://www.tirtaraharja.co.id/>
- Pramono, Anggi Dwi. 2014. Gaya Kepemimpinan Wali Kota Bandar Lampung 2012-2014 Di Bidang Pendidikan Dan Kesehatan Menurut Persepsi Masyarakat Kecamatan Tanjung Karang Timur. Fakultas Isip, Universitas Lampung. Skripsi
- Putra, Aditya Perkasa. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan. Jurnal
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2015. Terjemahan: Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Samosir, Holder. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Salim Tirta. <https://media.neliti.com/media/publications/218730-none.pdf>
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif, Cetakan Keempat (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitorus, Monang. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns. Jurnal
- Sondang P. Siagian. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2004. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wedhassari, Indrayani Caturita. 2007. Studi Deskriptif mengenai Blockage PT. 'X' Bandung (Suatu Studi Deskriptif pada Supervisor di PT 'X' Bandung). Thesis
- Widyani, Asri. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt.Bara Jaya Alumunium Bandung. Skripsi