

Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja pada Karyawan Operator di Perusahaan WIT Bandung

The Correlation Between Perception Of Leadership Style With Job Performance On Operator Employees In WIT Company Bandung

¹Ikhsan Nandadiputra, ²Yuli Aslamawati

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

email: ¹IkhsanDiputra@gmail.com, ²yuli_asmawalati@yahoo.com

Abstract. WIT Bandung Company is one of the business consultant company in information system and assist client / partner in IT field. This company has a good development in terms of customer and profit from 2014-2016. It's just that in 2017 this company has decreased customer. The decline of the customer is due to poor performance by the operator's employees, so that the resulting product gets complaints from the customer. After interviews and observations, poor employee performance occurred since the turn of the new leadership. Operator Employees feel that the current leader lacks supervision during the work process because they already believe in the work of the Operator employees, the leader is less assertive when giving a reprimand, and in punishing the employee did not have a deterrent effect. The method used in this study is a correlation test of C contingency, with a population of 21 people. Both correlation results included into the high category with the value of $C = 0.4811$ and $C_{max} = 0.707$. It can be said that there is a moderate correlation between employee perceptions of the style of leadership with performance in employees WIT Operator Indonesia Bandung.

Keywords: Leadership Style OHIO Studies, Job performance, Technology Information

Abstrak. Perusahaan WIT Bandung merupakan salah satu perusahaan konsultan bisnis dalam sistem informasi dan membantu klien / mitra di bidang IT. Perusahaan ini memiliki perkembangan yang baik dari segi customer dan profit dari tahun 2014-2016. Hanya saja pada tahun 2017 ini perusahaan mengalami penurunan customer. Penurunan customer tersebut dikarenakan kinerja yang buruk oleh karyawan operator, sehingga produk yang dihasilkan mendapatkan keluhan dari customer. Setelah dilakukan wawancara dan observasi, kinerja karyawan yang buruk tersebut terjadi semenjak adanya pergantian pimpinan baru. Karyawan Operator merasa bahwa pemimpin yang sekarang kurang melakukan pengawasan saat proses kerja karena sudah percaya terhadap kerja para karyawan Operator, pemimpin kurang tegas saat memberikan teguran, dan dalam memberikan hukuman kepada karyawan pun tidak berefek jera. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji korelasi kontingensi C, dengan populasi sebanyak 21 orang. Hasil korelasi keduanya termasuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai $C = 0,4811$ dan $C_{maks} = 0,707$. Dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara variabel persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pada karyawan Operator WIT Indonesia Bandung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Studi OHIO, kinerja kerja, Informasi Teknologi

A. Pendahuluan

Perusahaan WIT Bandung merupakan konsultan bisnis dalam sistem informasi dan membantu klien/mitra di bidang IT. Perusahaan WIT Bandung didirikan pada tahun 2010 dan sekarang terletak di Jalan Sukakarya II No.40, Pasteur Bandung. Produk utama perusahaan ini yaitu Situs *E-Commerce* bernama *WIT Commerce*. *WIT Commerce* dapat membantu penjualan *online* meningkat pesat. Selain itu, WIT memiliki produk berbasis ERP bernama WMS yang bisa membuat bisnis *supply chain* lebih mudah dan lebih rapi. WMS berkonsentrasi pada industri ritel dan industri makanan dan minuman, dan lain-lain.

Dalam menghasilkan produk perusahaan, terdapat empat divisi yang bertanggung jawab akan hal tersebut. Keempat divisi tersebut yaitu divisi *Web Design*

& *Developer Design*, Divisi *Software & Application*, Divisi *Networking-Hardware* dan Divisi *Multimedia & Studio*. Untuk menunjang pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan telah memberikan fasilitas kerja yang memadai yaitu disediakannya peralatan kerja yang lengkap seperti meja beserta kursi kerja yang nyaman, komputer, printer, internet, dan peralatannya. Lingkungan kerja juga dibuat nyaman oleh perusahaan seperti adanya ruangan hiburan, tempat makan dan minum, tempat tidur serta nuansa kantor yang dirubah agar karyawan tidak merasa bosan, serta Perusahaan WIT Bandung juga menanamkan kepada karyawannya untuk saling membantu dalam pekerjaan, apabila salah satu karyawan mengalami kesulitan maka karyawan yang lain akan siap membantu pada karyawan yang mengalami kesulitan tersebut sehingga dapat terbentuk suasana kerja yang *supportif* dalam perusahaan. Karyawan juga diberi gaji berupa gaji pokok minimum (UMK), tunjangan kesehatan dan tambahan berupa bonus gaji berdasarkan jumlah tugas pekerjaan yang diambil dan diselesaikan oleh karyawan. Sehingga dapat dikatakan secara fisik perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk kenyamanan kerja karyawannya.

Dengan hal diatas, pada tahun 2014-2015 perusahaan WIT Bandung mengalami penambahan konsumen yang signifikan yaitu memiliki lebih dari 100 konsumen, sehingga dari tahun 2014-2015, sehingga perusahaan mengalami kenaikan profit sebanyak 30%. Pada tahun 2016 perusahaan memberlakukan sistem *maintenance*. Dengan sistem *maintenance* ini perusahaan memberikan pelayanan produk secara terus-menerus dan menindaklanjuti keinginan konsumen dalam melakukan pembaharuan produk. Dari sistem *maintenance* ini perusahaan mendapatkan penambahan konsumen dan mendapatkan kenaikan profit sebesar 70%, terhitung dari tahun 2015-016.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan bahwa pada tahun 2017 perusahaan WIT Bandung mengalami penurunan kostumer, dikarenakan terdapat kinerja karyawan yang buruk. Hal tersebut dilihat dari adanya target penyelesaian tugas yang tidak tercapai, dimana setiap karyawan diberikan minimal 3 tugas hingga maksimal 5 tugas yang harus diselesaikan dalam waktu satu bulan, tetapi mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya atau tidak tepat waktu. Ada produk yang dihasilkan masih mengalami sistem yang *error* pada saat digunakan, walaupun produk telah diselesaikan dengan tepat waktu yang berdasarkan keluhan-keluhan kostumer.

Kinerja yang buruk pada karyawan Operator dikarenakan dalam proses kerja terdapat perilaku kerja yang buruk yaitu, ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dengan menghabiskan waktu kerja dengan melakukan kegiatan seperti menonton film/video, bermain *games*, dan mengobrol dengan rekan kerja, sehingga karyawan mengerjakan tugas diakhir waktu. Karyawan selalu datang terlambat, bahkan ada karyawan yang masuk tanpa alasan. Adanya instruksi pimpinan yang tidak diikuti yaitu tidak dibuatnya *timeline* kerja sendiri oleh karyawan yang mengakibatkan pada proses penyelesaian tugas.

Berdasarkan penjelasan perilaku kerja karyawan yang menunda-nunda, selalu datang terlambat, dan tidak membuat *timeline* kerja sendiri sangat mempengaruhi pada waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas dalam menghasilkan produk. Akibatnya terdapat keluhan dari kostumer yaitu produk yang dihasilkan mengalami keterlambatan dan masih terdapat sistem yang *error* pada produk saat digunakan, sehingga ada kostumer yang berhenti menggunakan produk maupun jasa dari perusahaan WIT Bandung. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja yang buruk dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan (Mathis dan Jakson, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara, kinerja yang buruk pada karyawan diperkirakan terjadi ketika adanya pergantian kepemimpinan. Dimana, karyawan mempersepsikan pemimpin yang sekarang kurang dalam memperhatikan tugas karyawan, karena pemimpin kurang dalam melakukan pengawasan terhadap proses kerja karyawan atau membebaskan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dilakukan dikarenakan pemimpin sudah percaya terhadap kinerja karyawan, Tetapi ada karyawan yang terpicu dengan pekerjaannya karena merasa diberi tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa teguran yang diberikan oleh pemimpin kurang tegas, seperti pada saat pemimpin menegur karyawan yang menonton video/film, mengobrol dan bermain *games* saat jam kerja kurang digubris oleh karyawan, bahkan karyawan masih dapat beralasan dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Serta hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan tidak berefek jera dikarenakan pemimpin yang sekarang melakukan perubahan aturan kerja yang telah diberikan izin oleh CEO, hal tersebut dilakukan karena pemimpin yang sekarang membantu keluhan-keluhan karyawan mengenai aturan-aturan yang sebelumnya, sehingga seperti hukuman keterlambatan karyawan datang ke kantor hanya diberikan potongan gaji dengan nominalnya tidak terlalu besar. Akibatnya karyawan masih mengulangi perilaku-perilaku tersebut. Selain itu, berkaitan dengan masalah keterlambatan penyelesaian produk pemimpin kurang dalam menindak lanjuti permintaan dan untuk mengingatkan karyawan untuk menyelesaikan produk dengan segera.

Walaupun begitu, beberapa karyawan melihat pemimpin yang sekarang lebih bersahabat dan mensejahterakan karyawan. Dilihat dari pemimpin mau mendengarkan keluhan-keluhan dan merealisasikan dari karyawannya mengenai tugas maupun fasilitas kerja, pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan saat ada proyek atau tugas besar, pemimpin mendiskusikan *job description* dengan karyawan agar karyawan bekerja dengan nyaman, pemimpin membantu karyawan yang mengalami kesulitan saat proses penyelesaian tugas, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan suatu keputusan dalam diskusi, dan karyawan tetap diberikan *reward*, meskipun kinerja karyawan kurang. Berdasarkan penjelasan mengenai pemimpin menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menentukan cara bagaimana seorang pemimpin mengkoordinasikan karyawannya agar mencapai tujuan, selain itu gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi karyawan dalam bekerja (Henry dan Blanchard. 1993).

B. Landasan Teori

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. Teori perilaku yang paling menyeluruh menggunakan telaah pada Universitas Negeri Ohio (*Ohio State*), Studi yang dilakukan oleh J.K Hemphil (1949) yang dimulai dengan mengumpulkan 1.800 butir pertanyaan yang melukiskan perilaku kepemimpinan, lalu J.K Hemphil dan A.E. Coons (1957) kemudian menyortir item-item tersebut menjadi 150 item pertanyaan yang dipergunakan untuk menyusun satu set kuesioner yang diberi nama *Leadership Behavior Description Questionnaire* (LBDQ).

LBDQ didasarkan pada dua dimensi yaitu *Consideration Dimension* atau Pertimbangan dan *Initiating Structure Dimension* atau Struktur prakarsa (Wirawan,354). 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.

Dimensi *consideration* dan *initiating structure* merupakan kategori yang relatif independen satu sama lain. Dari kedua dimensi tersebut dapat dikombinasikan empat jenis pola perilaku sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dengan *Initiating Structure* tinggi dan *Consideration* rendah (K1)
2. Gaya kepemimpinan dengan *Initiating Structure* tinggi dan *Consideration* tinggi (K2)
3. Gaya kepemimpinan dengan *Initiating Structure* rendah dan *Consideration* tinggi (K3)
4. Gaya kepemimpinan dengan *Initiating Structure* rendah dan *Consideration* rendah (K4)

Teori Kinerja

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo : 2016) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo : 2016) menyatakan indikator kinerja menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat dan sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan yang pegawai kerja ditinjau dari tingkat kesalahan, kecermatan..
 2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan jumlah kegiatan atau jumlah tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
 3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan atau tugas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan
 4. Produktivitas, yaitu *output* per kerja
 5. Pengawasan biaya, yaitu variasi upah buruh
- Faktor-raktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Armstrong dan Baron (1998) yaitu:
1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
 2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
 3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
 4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
 5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

C. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Korelasi Koefisien Kontingensi C

Hasil Korelasi	
$C = \sqrt{\frac{F^2_{hi}}{F^2_{hi} + n}}$	C_{maks}
0,481	0,707

Berdasarkan hasil pengolahan statistik Uji Koefisien Kontingensi C di dapat hasil bahwa terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja pada karyawan Operator WIT Indonesia Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai C sebesar 0,481 berada di antara 0,4 C_{maks} (0,2828) < C < 0,6 C_{maks} (0,4242) maka diperoleh kesimpulan bahwa derajat asosiasi kedua variabel termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hal di atas berarti persepsi gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga kita akan melihat hubungan beserta kontribusi yang diberikan dari persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Operator.

Tabel 2. Data Tabulasi Silang

Gaya Kepemimpinan	Kinerja		Jumlah
	Rendah	Tinggi	
K I : IS n, C p	0	1	1
	0%	4,8%	4,8%
K II : IS n, C n	0	2	2
	0,0%	9,5%	9,5%
K III : IS p, C n	7	5	12
	33,3%	23,8%	57,1%
K IV : IS p, C p	5	1	6
	23,6%	4,8%	28,6%
Jumlah	12	9	21
	57,1%	42,9%	100,0%

Berdasarkan tabel tersebut :

- Kuadran I : Gaya kepemimpinan *initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah

Hal ini menunjukkan bahwa satu orang karyawan Operator tersebut merasakan pimpinan telah melakukan pengawasan saat proses kerja, selalu mengingatkan karyawan Operator untuk bekerja sesuai standar atau prosedur yang telah ditentukan, dan dapat bersikap tegas terutama saat karyawan melakukan kesalahan dalam proses bekerja. Dalam konteks hubungan

interpersonal, karyawan Operator merasa bahwa pimpinan kurang dalam memberikan perhatian secara emosional saat proses kerja. Selain itu juga pimpinan dinilai kurang memberikan waktunya untuk mendengarkan keluhan maupun saran dari karyawan. Meskipun demikian, dengan tingginya *initiating structure* dan rendahnya *consideration* pada kuadran ini menghasilkan kinerja tinggi pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan dapat menunjukkan kinerja yang tinggi karena mereka sudah mendapatkan pengawasan dari pimpinan yang berhubungan dengan tugasnya, meskipun pimpinan tidak memberikan perhatian secara emosional. Dalam keseharian bekerja karyawan Operator sudah mendapatkan sikap hangat, bersahabat, dan dukungan serta perhatian dalam situasi bekerja, meskipun pimpinan tidak menunjukkan perilaku *consideration* terhadap karyawan.

- Kuadran II : Gaya kepemimpinan *initiating structure* tinggi dan *consideration* tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa kedua karyawan ini merasakan pimpinan telah memberikan perhatian terhadap proses kerja karyawan dengan melakukan pengawasan, sehingga karyawan tersebut memanfaatkan jam kerjanya secara maksimal. Pimpinan dapat bersikap tegas ketika menegur karyawan yang melakukan kegiatan lain (menonton video, mengobrol, bermain *games*, dll) selain menyelesaikan pekerjaan. Karyawan Operator juga merasa *punishment* yang diberikan memiliki efek jera sehingga karyawan tersebut mengikuti aturan kerja.

Dalam hubungan interpersonal karyawan dengan pimpinan, karyawan merasa hubungan tersebut terjalin dengan baik. Ditunjukkan dengan pimpinan yang menerima keluhan dan saran karyawan. Sehingga, pimpinan selalu membantu karyawan yang mengalami kendala saat proses bekerja. *Reward* yang diberikan oleh pimpinan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, serta dengan terbentuknya hubungan interperseonal yang baik antara pimpinan dan karyawan, membuat karyawan menghargai dan menghormati pimpinannya. Hal ini juga ditunjukkan dalam studi kepemimpinan Universitas OHIO, bahwa dengan gaya kepemimpinan *initiating structure* tinggi dan *consideration* tinggi, akan menunjang karyawan menghasilkan kinerja tinggi.

- Kuadran III : Gaya kepemimpinan *initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi

Kelima karyawan yang memiliki kinerja tinggi merasakan diberikan kepercayaan dalam bekerja oleh pimpinan, sehingga hal tersebut membentuk rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dilakukannya. Berdasarkan penilaian kinerja menunjukkan bahwa kelima karyawan ini memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibanding karyawan lain.

Para karyawan Operator yang memiliki kinerja rendah menilai pimpinan dapat bersikap bersahabat dengan karyawan, namun kurang memberi kontrol saat bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa diberi kebebasan dalam bekerja. Sehingga, karyawan terkadang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditentukan. Sedangkan pada karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi merasa perilaku pimpinan yang kurang memberikan kontrol menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melakukan tugasnya

- Kuadran IV : Gaya kepemimpinan *initiating structure* rendah dan *consideration* rendah

Satu orang yang memiliki kinerja tinggi merasa walaupun pimpinan tidak memberikan pengawasan dan perhatian emosional. Karyawan ini memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara bekerja. Karyawan memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri.

Kelima karyawan yang memiliki kinerja rendah merasa dengan pimpinan yang kurang memberikan kontrol terhadap pekerjaan membuat karyawan merasa dibebaskan dalam bekerja. Hal ini membuat mereka terkadang bekerja tidak sesuai standar dan prosedur. Perilaku pimpinan yang dirasa tidak bersahabat dan tidak memberikan perhatian secara emosional membuat karyawan tidak termotivasi untuk memperbaiki kinerja dan tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dapat diterima yang artinya terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja pada karyawan Operator WIT Indonesia Bandung. Hal tersebut didukung oleh hasil statistik uji koefisien kontingensi C yaitu sebesar 0,481 yang berarti memiliki hubungan dan keeratan yang sedang antar kedua variable tersebut. Bila dilihat dari pembahasan bahwa kinerja yang buruk dipicu oleh hal-hal lain selain kepemimpinan.
2. Karyawan yang memaknai gaya kepemimpinan pimpinan yang lebih berorientasi pada tugas (*initiating structure* tinggi) dengan melakukan pengawasan, memberikan arahan dengan jelas, serta bersikap tegas pada karyawan Operator saat bekerja menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil pembahasan dari Kuadran I dan Kuadran II.
3. Karyawan yang memaknai gaya kepemimpinan pimpinan yang tidak berorientasi pada tugas (*initiating structure* rendah) dan lebih berorientasi pada hubungan dengan karyawannya (*consideration* tinggi) mengakibatkan banyak karyawan yang memiliki kinerja rendah. Hal ini sesuai dengan hasil pembahasan pada kuadran III.

Daftar Pustaka

- Wirawan (2013) *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada.
- Stephen R. (2015) *Perilaku Organisasi/ Organization Behavior* (edisi 16). Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Wibowo (2016) *Edisi Kelima : Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Noor, H (2009) *Psikometri aplikasi dalam penyusunan instrumen pengukuran perilaku*. Bandung : Universitas Islam Bandung
- Andrew W. Halpin (1957). *Leader Behavior Description Questionnaire*. Fisher College of Business The Ohio State University Columbus, OHIO.

- Andrew W. Halpin (1956). *The Leader Behavior*. Fisher College of Business The Ohio State University Columbus, OHIO
- Desi Rosmala (2017) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi*. Fakultas Peternakan Universitas Padjadjaran.
- Agustiani Asis (2014) *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2 (3) 2014 : 2640-2649 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Harry Mulyadi (2014). *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*. *Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan* Halaman 302 - 831..
- Septiarini S. S. (2015) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Adi Prima (Studi Pada Stock Point HCO Samarinda)*. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (4): 847-857 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Kurnia A. (2007). *Hubungan antara Tingkah laku Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan ichi Bento Setiabudhi Bandung*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung