

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH CABANG KEDIRI**

Oleh: Indah Yuni Astuti

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah semacam persiapan yang baik seorang pemimpin yang digunakan untuk mengarahkan, melaksanakan, merangsang dan mencari situasi untuk memberikan motivasi pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam empat tahap. Pertama adalah observasi pada objek secara langsung. Tahap kedua adalah melakukan wawancara dengan karyawan PT. Bank Syariah Cabang Kediri. Tahap ketiga adalah memberikan kuesioner kepada 39 karyawan, hasil dari analisis menggunakan analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji regresi koefisien. Tahap terakhir adalah melakukan studi literatur.

Metode analisis regresi sederhana, linier korelasi, koefisien determinasi dan uji T.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien dari $Y = 36.796 0.280 X$. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki korelasi positif. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa $R^2 = 0,013$. Ini berarti 13% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan yang beragam.

Meskipun pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karena nilai t hitung (2.348) lebih besar yang t tabel (2.026) dengan tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Leadership style is a kind of good preparation of a leader who used to direct, carry out, stimulating and look for situations to motivate employees. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style on employee motivation. This research was conducted in four phases. The first is the direct observation of the object. The second stage is to conduct interviews with employees of PT. Bank Syariah Branch Kediri. The third stage is to give questionnaires to 39 employees, the results of the analysis using regression analysis, correlation analysis, regression coefficients and coefficients of determination. The last stage is to study literature.

The method is simple regression analysis, linear correlation, coefficient of determination and test T.

Regression analysis showed that the coefficient of $Y = 36 796 0280 X$. This means that the style of leadership and employee motivation has a positive correlation. While the coefficient of determination indicates that the $R^2 = 0.013$. This means that 13% of employee motivation is influenced by variations of diverse leadership styles.

Although the investigation of the influence of leadership style on employee motivation indicates that there is significant influence because the value of the t (2348) larger t table (2.026) with a significant level of 5%. Therefore, leadership style had an influence on employee motivation.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari manusia itu sendiri meskipun peralatan yang dimiliki dan tersedia dalam organisasi sudah canggih dan modern. Mengatur karyawan merupakan kegiatan yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi.

Mengelola sumber daya manusia merupakan wewenang dan tanggung jawab dari seorang pimpinan, agar sumber daya manusia yang ada dapat dikendalikan dan dikontrol dalam pelaksanaan tugasnya diorganisasi. Dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, pimpinan menggerakkan MSDM menuju ke arah yang lebih positif, fleksibel dan lancar ditengah-tengah persaingan globalisasi. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak banyak faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Karena dengan memberikan motivasi, pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja para karyawan.

Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pimpinan tentunya harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan para karyawan dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Pihak pimpinan harus

mempunyai kemampuan dan mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kepemimpinan manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dari gambaran diatas jelas bahwa peran penting pimpinan dalam memotivasi karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diambil judul skripsi yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri, dan Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri dan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri dengan alamat Hayam Wuruk Trade Center A5-A6 Jl. Hayam Wuruk Kediri. Telp. 0354 - 680952, 680996, 680977, Fax. 0354 – 672627.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam melakukan penelitian tentunya memerlukan responden yang akan diteliti menurut beberapa ahli yaitu:

- a. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri yang berjumlah 39 karyawan.
- b. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 39 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

2.3.1 Survey/Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dilokasi perusahaan guna memperoleh data yang diperlukan. Contohnya:

- a. Gambaran umum perusahaan
- b. Lokasi perusahaan
- c. Aktivitas yang terjadi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri

2.3.2 Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu teknik pengumpulan data dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain

2.3.3 Angket/Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam hal ini yaitu keluhan dan keinginan karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan atasannya.

Adapun dalam mendapatkan data tanggapan responden tersebut penulis menggunakan system skala likert.

Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu misalnya setuju ataupun tidak setuju. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal berbentuk verbal dalam kategori tertentu yang terbagi menjadi 4 tingkatan, yaitu:

- a. Nilai 4 dinyatakan dengan sangat setuju
- b. Nilai 3 dinyatakan dengan setuju
- c. Nilai 2 dinyatakan dengan kurang setuju
- d. Nilai 1 dinyatakan dengan tidak setuju

Alasan digunakan 4 tingkatan adalah untuk menghindari jawaban netral. Hal ini dikarenakan sikap dari masyarakat kita yang akan cenderung memilih daerah netral.

2.4 Identifikasi Variabel

2.4.1 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X).

2.4.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan (Y).

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Regresi Linier sederhana

Analisis regresi dilakukan apabila terdapat hubungan kausal atau fungsional antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, apabila kita sudah yakin bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, bukan sekedar hubungan. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \Sigma X}{n}$$

$$b = \frac{\Sigma XY - n \Sigma X \Sigma Y}{\Sigma X^2 - n(\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen atau terikat (motivasi karyawan)

X : Variabel independen atau bebas (gaya kepemimpinan)

a : Bilangan konstan, nilai y apabila nilai X=0

b : koefisien regresi, yaitu besar kecilnya variable Y akibat perubahan variable X

2.5.2 Analisis Korelasi

Korelasi digunakan untuk menjawab seberapa erat untuk seberapa kuat hubungan variable X dan variable Y (simamora, 2004) dirumuskan:

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

Keterangan:

r : Koefisien korelasi pearson

n : banyak pasangan pengamatan

Y : Variabel dependen atau terikat (motivasi karyawan)

X : Variabel independen atau bebas (gaya kepemimpinan)

2.5.3 Koefisien Determinasi

Naik turunnya nilai Y tidak semata-mata disebabkan oleh nilai X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

2.5.4 Pengujian Hipotesis

Supranto (2003) menyatakan bahwa prosedur pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Rumusan menjadi hipotesis nol (Ho) dan alternatif (Ha)

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri

2) Menentukan kriteria uji yang dipergunakan

$$t = \text{Hitung} = \frac{b}{sb}$$

$$sb = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\Sigma x^2 - nx^2}}$$

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\Sigma y^2 - a\Sigma y - b\Sigma xy}{n - 2}}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi

Sb : Standar penaksiran koefisien b

Syx : Standar error

3) Menentukan nilai tingkat signifikansi Dalam menghitung t-hitung menggunakan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (db) n-2.

4) Menarik kesimpulan, menolak atau menerima Ho

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan hipotesis 2 arah, dan dasar pengambilan keputusannya adalah:

Ha diterima apabila t-hitung > t-tabel; Ho ditolak

Ha ditolak apabila t-hitung < t-tabel; Ho diterima.

III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri sebanyak 39 orang yang dapat diketahui tentang karakteristiknya, dibawah ini dijelaskan beberapa karakteristik responden:

3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden diperoleh keterangan tentang identitas mereka sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
Pria	15	38.46
Wanita	24	61.54
Total	39	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat 61,54% responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita.

3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data usia responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
< 20 tahun	2	5.13
21-29 tahun	35	89.75
30-39 tahun	1	2.56
40-49 tahun	1	2.56
> 50 tahun	0	0
Total	39	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat 89,75% responden berusia 21-29 tahun cenderung lebih banyak karena antara usia tersebut usia produktif, sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan lebih mudah dimotivasi.

3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pendidikan

Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
SLTA	1	2.56
D3	1	2.56
Sarjana	34	87.19
Pasca sarjana	2	5.13
Lainnya	1	2.56
Total	39	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel diatas dapat dilihat 87,19% tingkat pendidikan responden berpendidikan sarjana dengan demikian sebagian besar dari responden adalah berpendidikan sarjana.

3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel berikut adalah tentang masa kerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4
Lama Kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
<2 tahun	32	82.05
3-5 tahun	5	12.82
6-8 tahun	0	0
9-11 tahun	0	0
> 12 tahun	2	5.13
Total	39	100

Sumber: Data primer yang diolah

3.2 Pembahasan Hasil Analisis Data
3.2.1 Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.38

Analisis Regresi Antara Gaya Kepemimpinan
 Dengan Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,796	4,660		7,896	,000
Xtot	,280	,119	,360	2,348	,024

a. Dependent Variable: Ytot

Sumber: lampiran output SPSS

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan maka hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana $Y=36,796+0,280X$, yang artinya dalam pengertian gaya kepemimpinan dapat dikatakan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kenaikan pula pada motivasi kerja sebesar 0,280 satuan, dengan demikian juga bila terjadi penurunan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja sebesar 0,280 satuan, atau dapat diketahui bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan, meningkat pula motivasi kerja karyawan atau semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri akan diikuti oleh naiknya motivasi kerja karyawan dalam berkerja. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

3.2.2 Analisis Korelasi

Tabel 4.39

Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,106	3,840

a. Predictors: (Constant), Xtot

Sumber: lampiran output SPSS

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Perhitungan analisis korelasi ini juga digunakan bantuan komputer program SPSS 19.0 yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,360 artinya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja adalah rendah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan

3.2.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.40

Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,106	3,840

a. Predictors: (Constant), Xtot

Sumber: lampiran output SPSS

Koefisien determinasi dinyatakan dalam R square diperoleh angka 0,130. Hal ini berarti 13% variasi motivasi kerja pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variable-variabel yang lain (misalnya upah atau gaji, keterjaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, perintah dan pengarahan yang masuk akal, serta organisasi yang relevan dari segi sosial) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X (gaya kepemimpinan) dari variable Y (motivasi kerja) atau dalam hal ini menguji apakah gaya kepemimpinan benar-benar berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis

Pengujian ini diformulasikan dalam bentuk hipotesis nol (Ho) dan hipotesis

alternative (H_a) dengan criteria sebagai berikut:

H_0 : b

Artinya tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

H_a : $b \neq 0$

Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

2) Menentukan t table dan t hitung

T tabel:

Tingkat signifikansinya adalah 5% ($\alpha=0,025$) sedangkan *degree of freedom* (df) sebesar $(n-2)$ atau $39-2=37$ sehingga t tabel pada tabel dua sisi (*two tail*) sebesar 2,026. Hasil output computer pada baris "t" didapat hasil t hitung sebesar 2,348.

3) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan didasarkan dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Dari hasil perhitungan diperoleh:

T hitung > T tabel

2,348 > 2,026

Berdasarkan data yang diperoleh t hitung lebih besar dari pada t tabel berarti ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan maka hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana $Y=36,796+0,280X$, yang artinya dalam pengertian gaya kepemimpinan dapat dikatakan bahwa jika terdapat kenaikan satu-satuan gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kenaikan pula pada motivasi kerja sebesar 0,280 satuan, dengan demikian juga bila terjadi penurunan gaya kepemimpinan

sebesar satu-satuan maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja sebesar 36,798 satuan, atau dapat diketahui bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan, meningkat pula motivasi kerja karyawan atau semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri akan diikuti oleh naiknya motivasi kerja karyawan dalam berkerja. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

2) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri

Berdasarkan hasil penelitian besar variasi variabel gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,130 yang artinya gaya kepemimpinan hanya berpengaruh 13% terhadap motivasi kerja dan 87% dipengaruhi oleh variabel yang lain (misalnya upah atau gaji, keterjaminan pekerjaan, teman sekerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, perintah dan pengarahan yang masuk akal, serta organisasi yang relevan dari segi sosial) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh relatif lemah terhadap motivasi kerja karyawan. Saran untuk PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri agar slalu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk semakin baik lagi karena semakin naik gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin akan diikuti oleh naiknya motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya R, Regina. 2010. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Undip. Semarang
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Undip. Semarang
- Flippo, Edwin B 1994. *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Asara
- Koontz, Harold, dkk. 1993. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Penyusun, Tim Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Simamora, bilson. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori Dan Aplikasi*. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama
- Sofyandi, herman. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Supranto, j. 2003. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Utamingtyas, Ririn Budi. 2006. *Kepemimpinan*. (Tidak Dipublikasikan)