

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN dan MOTIVASI terhadap KINERJA KARYAWAN  
(STUDI pada PT.AKSES KOMUNIKASI INDONESIA CABANG JEMBER)

Butros Butros Gali  
Universitas Muhammadiyah Jember  
Email: galgaleh18@gmail.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan dan harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Semakin sukses usaha itu maka akan semakin banyak halangan, rintangan dan kompetitor yang akan menyaingi usaha tersebut. Oleh karenanya dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan agar bisa memotivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Dalam penelitian ini variabel pengamatan yang digunakan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Dengan desain penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pengambilan data penelitian dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada 53 karyawan atau yang diukur menggunakan Skala *likert* dan di uji dengan SPSS. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan pengaruh signifikan 0,039. Motivasi berpengaruh secara signifikan 0,001. Hasil ini menunjukkan jika Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karywan

**A. Pendahuluan**

Komunikasi selalu digunakan dan mempunyai peran yang penting dalam segala aspek kehidupan manusia. Sejak dilahirkan manusia sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Komunikasi merupakan hubungan kontak manusia baik individu maupun kelompok. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat

membuat jarak dan waktu bukan sebagai halangan dalam melakukan komunikasi. Tidak heran bila masyarakat telah lama meninggalkan cara tradisional dan beralih pada kemajuan teknologi yang lebih efektif dan efisien sebagai salah satu media komunikasinya (Febrianti, 2018). Hal tersebut mendukung berkembangnya bisnis dalam sektor telekomunikasi salah satunya yaitu operatos selular. Bisnis operator selular dari

tahun ke tahun terus berkembang dan meningkat dengan pesat. Selain itu didukung pula oleh telepon seluler pintar atau sering disebut *smartphone*, dengan harganya yang murah dapat dijangkau oleh masyarakat (Setya, 2010).

Berdasarkan sumber resmi laman web <https://databoks.katadata.co.id/datapublish> diketahui bahwa, sektor Informasi dan Komunikasi selalu menjadi penyumbang terbesar APBN Negara Indonesia pada tahun 2017 yaitu sebanyak 9,81% dan pada tahun 2018 sebanyak 11% dari APBN yang telah diserap oleh pemerintah. Faktor terpenting dalam pencapaian tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan dan harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Sehingga membuat pengaruh pada kinerja karyawan yang dipekerjakannya.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan dalam perusahaan menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor

motivasi (*motivation*). Sedangkan yang lainnya Mangkunegara (2009:9), menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh pemimpin perusahaannya. kedua faktor itulah yang nantinya akan diamati lebih mendalam untuk diketahui pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan Sumber resmi laman web <https://databoks.katadata.co.id/datapublish> diketahui bahwa *Provider* Telkomsel selalu menempati urutan teratas dari jumlah pelanggannya jika dibandingkan dengan Indosat Ooredoo dan XL Axiata. Namun setelah diberlakukannya peraturan registrasi kepemilikan kartu pada akhir tahun 2017, di tahun 2018 hanya pihak XL Axiata yang mendapatkan penambahan jumlah pelanggan meski Telkomsel tetap dengan kepemilikan pelanggan terbesar. Tetapi peneliti lebih tertarik untuk kepada manajemen PT. Akses komunikasi Indonesia yang merupakan distributor resmi dari *provider* Indosat Ooredoo yang dapat dikategorikan kurang berkembang karena jumlah penurunan pelanggan terbanyak pada tahun 2018 dibandingkan dengan lainnya.

Setelah dilakukannya observasi didapatkan hasil awal bahwa PT. Akses Komunikasi Indonesia (Distributor Indosat) Cabang Jember juga masih memiliki permasalahan yang harus diselesaikan dari

tahun ke tahun. seperti halnya peneliti melihat tidak sedikit dari beberapa karyawan yang terlihat tidak masuk kerja. Selain itu diketahui juga bahwa kinerja karyawan disetiap bagian kerja atau divisi dibawah kepala regional pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Distributor Indosat) Cabang Jember mengalami penurunan ditahun 2018. Tim lapang divisi *indirect sales* hanya memberikan tambahan pemasukan sebesar 57,6% dan divisi *direct sales* lebih miris lagi hanya menyumbang 54% dari target pendapatan dan divisi *community* hanya mampu menggandeng 55,5% komunitas dari target awal. Sedangkan untuk divisi marketing komunikasi telah meningkatkan biaya pemasarannya hingga 124% dari target awal dan divisi sales admin monitoring juga telah menambahkan biaya operasional sebesar 104,4% dari yang ditargetkan. Hal tersebut membuat divisi *customer servis* berkurang pelanggan hanya mendapatkan sebesar 47,5% dan sales admin verifikasi hanya sebesar 60% dari target awal.

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya dan target pasar. Maka dari itu dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pemimpin perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan kedisiplinan agar terwujudnya tujuan perusahaan sehingga karyawan lebih

termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian-uraian dalam permasalahan diatas, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember ?

## **B. Tinjauan Pustaka**

Manajemen yaitu keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumberdaya organisasi (man, money, material, mechine, and method) secara efisien dan efektif. Abdullah (2014:02). Untuk dapat terciptanya hal tersebut, dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu untuk menggerakkan roda perusahaan dengan baik.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan seseorang yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok lain pada waktu dan tempat dimanapun tanpa melihat alasannya. Kepemimpinan pada dasarnya ialah suatu kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun untuk mengerjakan

tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin tersebut Terry (2012:152).

Menurut Sehfudin (2011:19) Teori-teori yang membahas kepemimpinan dapat dirangkum ke dalam tiga macam yaitu bakat, perilaku dan situasi. Disamping itu juga terdapat gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat (Thoha, 2003:303). Terdapat beberapa gaya kepemimpinan diantaranya adalah gaya kepemimpinan karismatik, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Adapun Indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan menurut (Hersey, 2004). Diantaranya: Gaya Kepemimpinan Instruksi, Gaya Kepemimpinan Konsultasi, Gaya Kepemimpinan Partisipasi dan Gaya Kepemimpinan Delegasi.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat juga faktor motivasi yang timbul akibat proses interaksi dan sosialisasi dari pemimpinnya.

Adapun dalam teori motivasi klasik yang dikemukakan oleh Frederick Winslow dalam Hasibuan (2005) menyatakan bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pandang pemenuhan kebutuhan biologis saja yang berupa gaji atau upah yang diberikan. Sedangkan teori lainnya, menurut Winardi (2007), motivasi berasal dari kata motivation yang berarti “menggerakkan”. Motivasi

merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hak akan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor intern meliputi Keinginan untuk dapat hidup Keringinan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu: Fisiologis, Keamanan, Sosial dan Penghargaan.

Kedua variabel ini baik gaya kepemimpinan dan motivasi akan

mempengaruhi kinerja dari karyawan disuatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, di bawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik.

Menurut Koesmono (2007, h.30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. faktor yang lainnya menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut: Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja publik menurut Selim dan Woodward dalam Nawawi (2013:244) antara lain: Pelayanan, Ekonomi, Efisiensi dan Efektivitas.

### C. Metodologi Penelitian

Variabel pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dengan desain penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pengambilan data penelitian dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada 53 karyawan atau yang diukur menggunakan Skala *likert* sebagai alat pengukuran data dan uji validitas dan reliabilitas sebagai alat pengukuran instrumen. Setelah data didapatkan nantinya akan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis yaitu uji F dan uji t dan terakhir untuk dicari koefisien dterminannya guna mengetahui seberapa jauh variabel X mempengaruhi variabel Y. Semua proses pengujian dalam analisis data akan dilakukan menggunakan metode uji dalam SPSS.

### D. Hasil dan Pembahasan

PT Akses Komunikasi Indonesia, perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang operator oprasional dan perusahaan memberikan jasa pada informasi dan komunikasi serta penyediaan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di indonesia. Perusahaan ini awal berdiri pada 20 November 1967 hingga sekarang, perusahaan ini adalah salah satu menyediakan jasa telekomunikasi dan jaringan telekomunikasi di indonesia.

Perusahaan ini menawarkan saluran komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan pra bayar maupun paska bayar dengan merek jual Ooredoo, Mentari Ooredoo, jasa lainnya yang disediakan adalah saluran komunikasi via suara untuk telfon tetap

termasuk sambungan internasional IDD (Internasional Direct Dialing). Indosat juga menyediakan layanan multimedia, internet dan komunikasi data (MIDI= Multimedia, Internet & Data Communication Services).

Proses penentuan demografi responden dan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada opini responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember yang berjumlah 53 responden yang akan di diskripsikan menjadi 30 Responden Pria dan 23 Perempuan, berusia 25-30 tahun 40 orang dan 31-35 tahun 13 orang, berkependidikan SMA 25 orang, Diploma 10 orang dan Sarjana 18 orang. dan jawaban responden.

Dari hasil pengujian instrumen didapatkan hasil. Hasil pengujian Validitas menunjukkan bahwa semua Indikator pertanyaan dalam Kuesioner dikatakan valid, karena hasil hitung semua Indikator lebih besar daripada Nilai table yaitu 0,26. Disisi lain, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua variabel penelitian dapat diterima karena hasil hitungnya semua lebih besar dari nilai ambang cronbach 's alpha yaitu 0,7.

Dari hasil pengujian asumsi klasik didapatkan hasil. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* dan *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam

penelitian ini lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* untuk melihat apakah terdapat atau tidak ada gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya menunjukkan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Uji normalitas bisa juga dilihat pada grafik *Normal Q-Q Plot* maka ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Kenaikan ataupun penurunan tersebut bisa dilihat menggunakan analogy " $Y=a+B_1X_1 +B_2X_2$ ". Berdasarkan hasil pengujian yang Kemudian dimasukkan kedalam persamaan  $Y=a+B_1X_1 +B_2X_2$  sehingga menghasilkan  $Y = 14,143+ 0,249.X_1 + 0,210.X_2$ , atau dengan kata lain setiap peningkatan nilai koefisien B1 dan B2 maka Variabel bebas juga akan meningkat sebesar itu juga.

Uji Hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa F hitung adalah sebesar 4,166 dan F tabel

sebesar 3,180, dapat ditafsirkan bahwa data memiliki variansi yang sama, dalam artian F hitung lebih besar dari F tabel, atau dengan kata lain data tersebut sejenis. Sedangkan untuk uji t hubungan nilai rata-rata terhadap variable Y dengan variable X1 adalah sebesar 2,118 dan variable X2 adalah sebesar 3,630. Karena nilai Sig pada kedua variable bebas tersebut lebih besar dari t tabel. Terdapat hubungan yang signifikan antar variabel pengamatan, dan variabel bebas X1, dan X2 sangat berpengaruh terhadap variabel Y.

Disisi lain nilai koefisien determinasi atau *R Square* adaah sebesar 0,829. Besarnya nilai tersebut merupakan persentase dari hubungan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Semakin besar persentasenya, menandakan semakin baik pula pengaruh atau hubungan keterkaitan antar variabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas sangat berpengaruh terhadap variabel terikat dengan persentase 82,9%.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas setiap hasil uji asumsi klasik, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan bervariasi yang artinya pengaruh dari setiap variabel pengamatan memberikan dampak yang berbeda-beda, semakin baik variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, maka semakin baik pula terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

## 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan karena hasil t hitung sebesar 2,118 sedangkan t tabel sebesar 1,676 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal ini membuktikan jika Gaya Kepemimpinan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember. Pengaruh yang diberikan variabel-variabel bersifat positif dan bervariasi, yang artinya pengaruh dari setiap variabel pengamatan memberikan dampak yang berbeda-beda, semakin baik variabel Gaya kepemimpinan maka semakin baik pula terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.. Perusahaan harus benar-benar memahami bagaimana efek dari gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan itu merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan karena hasil t hitung sebesar 3,630 sedangkan t tabel sebesar

1,676 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel yang berarti berpengaruh secara signifikan. Hal ini membuktikan jika Motivasi yang dilakukan oleh Managerial PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember berdampak juga terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Dengan memotivasi diharapkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kerja.

#### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini guna menjawab masalah penelitian yang di ajukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akses Komunikasi Indonesia (Indosat) Cabang Jember

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, M. Naely, A. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu Jember.
- Cahyono, W. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Fitriani. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. *Universitas Mulawarman*.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Kahar. (2008). Konsep Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi.
- Latan, H. (2013). *Analisis Multivariate Teknik Dan Aplikasi*. Bandung: AlfaBeta.
- Prawitasari, E. (2013). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samudera Indonesia Di Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro*.
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Qomariah, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *CBAM-FE UNISSULA*, 787-801.
- Robbin. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Prilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh)*. Jakarta: PT Mancanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Titin, S. (2010) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (PERSERO)* Jurnal Manajemen, Vol 9, No. 2 Mei