PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, CARA KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AGHISNA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

YENI PRISTIWATI

NPM: 11.1.02.02.0307

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2015

Skripsi Oleh :

YENI PRISTIWATI
NPM:11.1.02.02.0307

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, CARA KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AGHISNA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal, 7 Desember 2015

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Ec. Icsanuddin, M.M.	**Dedi Suselo, S.E. M.M.**
NIDN : 07.23105703	

ii

Skripsi Oleh:

YENI PRISTIWATI
NPM:11.1.02.02.0307

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, CARA KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AGHISNA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Pogram Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada tanggal : 7 Januari 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ec. Icsanuddin, M.M.
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami, M.M
3. Penguji II : Dedi Suselo, S.E. M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI FAKULTAS EKONOMI

Dr.Subagyo
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, CARA KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV AGHISNA KEDIRI

Yeni Pristiwati
11.1.02.02.0307
Ekonomi - Manajemen
Yenipristiwati@yahoo.com
Drs. Ec. Icsanuddin, M.M. dan Dedi Suselo, S.E. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu oranisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama. Kegiatan perekonomian di CV Aghisna memiliki permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan, cara komunikasi, dan motivasi kerja.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri?. (2) Apakah cara komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri?. (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri?. (4) Apakah gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri?

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif, yaitu peneliti menyusun instrumen yang sifatnya deskriptif untuk mendapatkan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses untuk menjadi data kuantitatif dengan cara memberikan simbol angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi 20. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan di CV Agisna dengan sample 40 karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aghisna Kediri. (2) Cara komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aghisna Kediri. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kayawan pada CV Aghisna Kediri. (4) Gaya kepemimpinan, cara komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aghisna Kediri.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: CV Aghisna lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperbaiki gaya kepemimpinan yang sudah ada, meningkatkan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan serta meningkatkan motivasi untuk karyawan.

Kata Kunci

gaya kepemimpinan, cara komunikasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas berwujud material, modal maupun manusia. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, “dalam penelitian Ruyatnasih, Musadad, Hasyim oleh Mangkunegara (2008:67 Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktifitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Empat hal penting dalam kinerja adalah perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahanya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara yang telah dilakukan dengan yang diharapkan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Amir Dkk (2006:29) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai suatu usaha yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas dan atas dasar azas-azas tersebut

disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap.

Kinerja karyawan juga didorong dari adanya motivasi dari karyawan sendiri. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Menurut Hasibuan (2003:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar seseorang mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001).

Menilik penelitian terdahulu, terdapat *research gap* pada indikator yang sejenis pada penelitian (Jhon, 2013) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Sekadau. Variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan pengujian model regresi menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu pada penelitian (Reza, 2010) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja kususnya variabel gaya kepemimpinan setelah dilakukan pengujian model regresi linear berganda menunjukkan hasil yang positif dan signifikan tetapi dalam penyajian materi kurang mendukung pernyataan hasil penelitian tersebut. Juga terdapat pada penelitian (Pratiwi, 2009) melakukan penelitian pada Pabrik Gula Mojopanggung Tulungagung dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, variabel yang diteliti hanya komunikasi dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Kegiatan perekonomian CV Aghisna yang berlokasi di Jalan Dr. Saharjo No.121 Kediri tampaknya memiliki permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja. Karyawan akan sering mengeluh

bila pimpinan terlalu banyak memberikan pekerjaan. Selain itu komunikasi yang dimiliki atasan dinilai kurang sehingga berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengenai motivasi kerja, pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan dan pencapain laba yang terus menurun dari tahun ke tahun.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Cara Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Aghisna Kediri".

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian itu adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.
2. Pengaruh antara cara komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.
3. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.
4. Pengaruh antara gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.

2. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Sifat
b. Kebiasan
c. Watak

2. Cara Komunikasi (X_2)

komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi

juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebaginya.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Faktor Individual
b. Faktor Organisasi
c. Faktor Psikologis

3. Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Fisiologis
b. Keamanan
c. Sosial
d. Penghargan
e. Aktualisasi Diri

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konribusi pada ekonomi.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Tujuan
b. Standart
c. Kompetesi
d. Motif

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian ini berupa penelitian *survey*, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), cara komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada CV Aghisna Kediri (Y).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Dilihat dari tujuan, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk pemaparan atau penggambaran data-data. Penelitian ini mencoba memaparkan tentang data-data tentang gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat dari aspek kuantitas data. Penelitian ini bekerja dengan angka-angka, gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai akan dikuantifikasikan atau

diwujudkan berupa angka. Angka ini menunjukkan skor gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

C. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian di CV Aghisna yang beralamatkan di Jalan Dr. Saharjo No 121 Kota Kediri

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah satu bulan terhitung dari 1 Mei 2015 sampai 1 Juni 2015.Waktu penelitian ini mulai dari menemukan masalah sampai dengan hasil penelitian.

D. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah pendekatan non probability sampling. Menurut Sugiyono (2010:120), non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan metode purposive sampling, menurut Sugiyono (2010:122), purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga tidak semua anggota populasi akan menjadi obyek penelitian dan perlu dilakukan pengambilan sampel. Pertimbangan/kriteria yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

a. Karyawan yang bekerja di CV Aghisna Kediri.
b. Karyawan yang mengerti dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan, cara komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aghisna Kediri.

Rescoe (dalam Sugiyono, 2011:130) bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan korelasi atau regresi berganda, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali variabel yang diteliti, dalam penelitian ini ada 4 variabel (bebas dan terikat), maka jumlah anggota sampel 10x4 = 40 karyawan.

E.Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Pada awalnya dilakukan test terhadap hasil dari kuesioner dengan

melakukan test validitas dan disusul test reliabilitas. Selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik, dan diakhiri dengan analisis regresi

2. **Analisis Kuantitatif meliputi :**

a. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda.

Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

1). **Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2007:110), menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

Üji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak".

2). **Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2005:91), mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

"Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3). **Uji Heterokedastisitas**

Menurut

4). **Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2005: 105), mengatakan bahwa tujuan uji heterokedastitas adalah sebagai berikut :

"Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang la jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.in".

b.Analisa Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2001), mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,,,X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan

variable dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

c. Uji Hipotesis

1). Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut menurut Koesnendi (2005 : 12) sebagai berikut :

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

2). Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikasi terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

d. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

CV Aghisna berdiri pada tanggal 11 Juni 2009 di Kota Kediri tepatnya di jalan Dr. Saharjo no. 121 kota Kediri. CV Aghisna mengalami beberapa kali perpindahan kantor pusat, yang pertama di jalan Raya Bulu no 169 selama satu tahun, kemudian bertempat di Jalan Tamansari No 21 selama dua tahun dan yang terakir dijalan Dr Saharjo No.121 sampai sekarang. CV Aghisna adalah perusahaan waralaba yang begerak dibidang kuliner atau makanan dan tiket online, produk yang dipasarkan oleh Cv Aghisna adalah TahuQ krispy, es buto ijo, es kaget 99 yang tersebar dibeberapa provinsi di Indonesia.

B. Karakteristik Responden

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 40 eksemplar. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

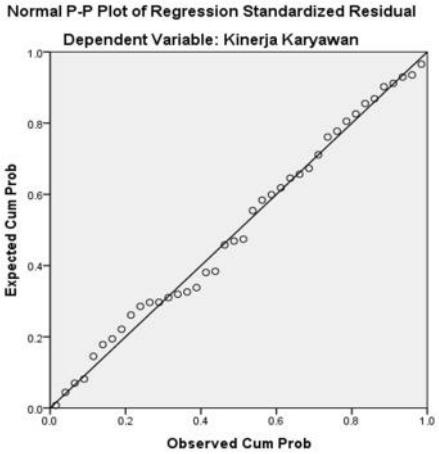
Dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r tabel, dan berdasrkan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dapat diketahui nilai *alpha cronbach* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,636, cara komunikasi 0,633, motivasi kerja 0,627, dan kinerja karyawan 0,611. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah baik bagi variabel gaya kepemimpinan, cara komunikasi dan motivasi kerja.

D. Uji Asumsi klasik

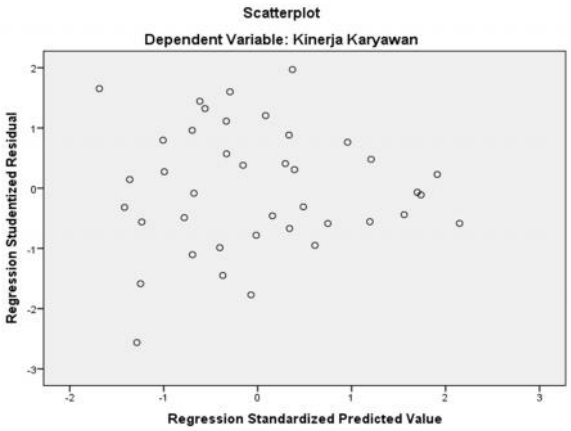
1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari batas maksimal 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



E. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = a + β1 . X1 + β2 . X2 + β3 . X3 + e

Y = **3,920 + 0,368 X_1 + 0,567 X_2 + 0,286 X_3**

F. Uji Hipotesis

1. Uji t

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sigmifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini teruji secara empiris.

2. Uji F

Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 14,134 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1), cara komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

G. Uji koefisien Determinasi

Berdasarkan analisisi diatas diketahui nilai *R Square* adalah 0.735. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi mampu menerangkan variabel prestasi kerja sebesar 73,5%.

H. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Cara komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika cara komunikasi meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika moivasi kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan
4. Gaya kepemimpinan, cara komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan, cara komunikasi, motivasi kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

4. DAFTAR PUSTAKA

Aditya Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi*

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 10: 1.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Dinawa. 2010. *Dasar - Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP UNDIP

Handoko, T. Hani. 2001. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku* , Yogyakarta: Kanisius.

_____. 2000. *Manajemen*, Yogyakarta: BPEE.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara..

Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Masyhuri, & Zainudin, M. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Prawirosento, Suryadi. 1999. *Kebijakan Karyawan*, Yogyakarta: BPEE.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan R&D (cetakan ke 17)*, Bandung: Alfabeta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisai*, Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Ady. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.