**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA “GRISSEE COFFEE & RESTO”**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh

Derajat Sarjana Strata Satu (S1) Progam Studi Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Progam Sarjana Ekonomi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*Oleh :*

***Susi Sasi***

***13051025***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**YOGYAKARTA**

**2017**



ABSTRAK

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Grissee Coffee & Resto Yogyakarta.* Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 23 responden. Pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* computer SPSS 22 *for windows.*

Hasil dari uji F pada penelitian sig F adalah sebesar 0,025 < 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitianini 0,556 artinya bahwa menunjukan adanya hubungan yang kuat dan positif. Artinya semakin tinggi variabel independen (gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2)), maka variabel dependen (kinerja karyawan (Y)) akan semakin tinggi pula. Nilai *R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,309. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,9%. Sedangkan 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, MotivasiKerja, danKinerjaKaryawan.

ABSTRAK

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Grissee Coffee & Resto Yogyakarta.* Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 23 responden. Pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* computer SPSS 22 *for windows.*

Hasil dari uji F pada penelitian sig F adalah sebesar 0,025 < 0,05 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitianini 0,556 artinya bahwa menunjukan adanya hubungan yang kuat dan positif. Artinya semakin tinggi variabel independen (gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2)), maka variabel dependen (kinerja karyawan (Y)) akan semakin tinggi pula. Nilai *R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,309. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,9%. Sedangkan 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, MotivasiKerja, danKinerjaKaryawan.

1. **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi seperti kerucut, semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kepada karyawan seperti gaya kepemimpinan yang terlalu tegas dan gaji yang tidak sesuai atau tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Grissee Coffee & Resto. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka akan terjadi peningkatan pelayanan pada Grissee Coffee & Resto, sehingga akan meningkatkan kwalitas perusahaan. Hal ini menjadi tugas pemimpin Grissee Coffee & Resto untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan Grissee Coffee & Resto Yogyakarta.

1. **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**
2. Gaya Kepemimpinan Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Thoha (2006:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya.
3. Motivasi Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi berasal dari bahasa latin ”Movere”, yang berarti bergerak (to move). Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Menurut Hasibuan (2000:142) dalam Wahyuddin dan Djumino. A (2008), Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Radig (1998), dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan, gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja merupakan salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggungjawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja.
4. Kinerja Kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan tujuan yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi gaya menejerial, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dilaksanakan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika di dalam pelaksanaan.

Perumusan Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, daftar pertanyaannya dibuat secara berstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice questions*) dan pertanyaan tertutup (*closed ended question*).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 23 karyawan Grisse & Resto di Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

1. **Pengujian instrumen**

**1. Uji Validitas Instrumen**

 Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas instrumen merupakan prosedur pengujian untuk melihat apakah pertanyaan yang digunakan dalam angket dapat mengukur dengan cermat atau tidak. Uji validitas ini untuk melihat skor masing- masing item pernyataan dengan skor total.

 Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan yaitu dengan membandingkan r hasil hitungan rxy dengan r tabel. Dengan pedoman bila r hitung ≥ r tabel pada signifikansi 5% maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini jumlah n yaitu 23.

**2. Uji Reliabilitas Instrumen**

 Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang(Sugiono:2005). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument dalam kuisioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Reliabilitas isntrumen mencirikan tingkat konsistensi dalam suatu penelitian. Reliabilitas suatu penelitian merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya perdiksi dan akurasi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaanya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

tingkat keandalan koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2006).

Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = cukup tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 = agak rendah

Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199 =sangat rendah

 **b. Metode Analisis Data**

1. **Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

 Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modelregresi,variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untukmendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160-164)

**2 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai hubungan (korelasi)antara anggota observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atauruang (*cross section*) (Gujarati, 2003). Konsekuensi adanya autokorelasiadalah selang keyakinan menjadi lebar serta variasi dan standard errorditaksir terlalu rendah, dan akibat selanjutnya adalah bahwa pengujiandengan menggunakan uji t dan F tidak lagi sah. Jika diterapkan akankesimpulan yang menyesatkan secara serius mengenai artistatistik dari koefisien regresi yang ditaksir.Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresiini adalah dengan melihat keadaan nilai Durbin Watson ( DW test ) darihasil perhitungan dan dibandingkan dengan DW tabel dengan criteria sebagai berikut (Gujarati, 2003) :

DW < dl = ada autokorealsi positif

dl < DW < du = tanpa kesimpulan (ragu-ragu)

du < DW < 4 – du = bebas Autokorelasi

4-du < DW < 4-dl = tanpa kesimpulan (ragu-ragu)

DW > 4 – dl = ada autokorelasi negatif

**3.Uji Multikolinearitas**

 Uji mulitikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidakya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu:

1. Dengan melihat nilai inflation factor (VIF) .

2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r2) dengan nilai determinasi simultan (R2).

3.Dengan melihat nilai eigenvalue dan condition index.

Menurut Santoso dalam Gendro Wiyono (2011), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

**4. Uji Heteroskedastisitas**

 Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi, dan Uji Koefisien Korelasi Spearman.

**B. Regresi Linier Berganda**

Analisis ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Rumus Linear Berganda :**Y = β0 + X1 β1 + X2 β2 + е**

 **Keterangan :**

Y : Kinerja Karyawan

X1  : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

β0 : Konstanta

е : Eror

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis : Jika Pvalue < Sig maka Ha diterima dan Ho ditolak.

 Jika Pvalue < Sig maka Ha ditolak dan Ho diterima.

**C. Pengujian Hipotesis**

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan tingkat signifikansi, yang digunakan adalah sebesar 5%. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah jika p value < 0,05 maka Ho diterima dan jika p value > 0,05 maka Ho ditolak.

1. Uji Koefisien Determinasi (R2 )

 Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Kuncoro, 2001: 100).

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer dan menggunakan program SPSS. Pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai p value dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah jika p value < 0,05, maka Ho diterima, jika p value > 0,05 maka Ho ditolak.

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis data validitas dan reliabilitas**

1). Hasil Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

 Kuesioner penelitian variabel penelitian gaya kepemimpinan (X1) terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai gaya kepemimpinan (X1) yang sebanyak 5 bahwa ada 1 data yaitu gaya kepemimpinan 02 yang tidak valid.

2). Hasil Validitas variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai motivasi kerja (X2) yang sebanyak 5 bahwa ada 1 data yaitu motivasi kerja 04 yang tidak valid.

3). Hasil validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y) yang sebanyak 5 bahwa ada 1 data yaitu kinerja karwayan 03 yang tidak valid.

b. Analisis Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Gaya Kepemimpinan sebesar 0,030 termasuk sangat rendah, reliabilitas Motivasi Kerja sebesar 0,664 termasuk cukup tinggi, dan reabilitas Kinerja Karyawan sebesar 0,177 termasuk sangat rendah.

**Pengujian asumsi klasik**

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (α) sebesar 1,000. Nilai ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai dari α < 0,05. Jika Asymp. Sig. (2-tailed) < α berarti tidak berdistribusi normal Jika Asymp. Sig. (2-tailed) > α berarti berdistribusi normal. Digunakan tingkat kepercayaan 95% Tingkat signifikansi (α) = 100% - tingkat kepercayaan = 100% - 95% = 5% = 0,05 residual. Sig > α (1,000 > 0,05) berarti Gaya Kepemimpinan berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Hasil terlihat nilai D-W yaitu sebesar 2,118. Signifikansi 5% dengan jumlah varibel N=23 dan jumlah variabel independen sebanyak 2 (K=2), maka diperoleh nilai du = 1.543. Nilai berada di antara  -2 dan 2. Maka disimpulkan model regresi yang digunakan bebas dari gangguan autokorelasi.

c.Uji Multikolinieritas

Hasil terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil terlihat bahwa nilai Sig dari semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Semua variabel ini dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari gambar grafik 5.2 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima homoskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

a. Regresi linier berganda

Hasil analisis Regresi Linier berganda dapat digambarkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

Y’ = 1,515 + 0,403 X1 + 0,167 X2

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,403 artinya bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat dengan asumsi variable lain konstan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,403.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.167 artinya bahwa jika motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lain konstankinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,167.

b. Uji F

Dari uji Anova atau F test didapat F hitung adalah 4,463 dengan tingkat signifikan 0,025. Oleh karena nilai signifikanya <0,05 atau kurang dai 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka telah terbukti ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t

a) Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 2,351 dengan tingkat signifikan 0,029. Oleh karena nilai signifikanya < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka telah terbukti ada pengaruh gaya kepimpinan terhadap kinerja.

b) Untuk variabel motivasi kerja (X2)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 1,236 dengan tingkat signifikan 0,231 oleh karena itu nilai signifikanya >0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terbukti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R2 )

Berdasarkan pengujian regresi diperoleh nilai *R Square* 0,309. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 30,9%. Sedangkan 69,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

e. Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi atau nilai *r* adalah 0,556. Artinya uji korelasi menunjukan adanya hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja , maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

**5. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian statistic dapat terlihat jelas bahwa secara simultan variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja) bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat(Kinerja Karyawan). Sedangkan secara parsial tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil statistic menunjukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhapan kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustuti Handayani, 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung),Jurnal Ilmiah Adminidtrasi Publikdan Pembangunan, Vol. 1, No.1.

Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta :RinekaCipta.

Brahmasari dan Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studikasuspada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).

Devi, Eva Kris Diana, 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Tesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.

Dubrin, Andrew J. 2005. *The complete ideal’s guides : Leadership*. Edisikedua.Prenada: Jakarta.

Dubrin, Andrew J. 2006. *Leadership* (Terjemahan).Edisi Ketiga. Prenada Media: Jakarta.

Enny Rachmawati, Y. Warella, ZaenalHidayat. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. Jurnal JIAKP, Vol. 3, No. 1, Januari 2006:89-97.

Gendro,Wiyono. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi ProvinsiJawa Tengah. JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan belas.JBPFE UGM Yogyakarta.Yogyakarta.

Hasibuan, H. Melayu S.P. 2008. Organisasi motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Heidjrachman Ranupandojo dan SuadHusnan. 1996. Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPFE.

Mardalis.2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.

Mellow, Jeffry, A. 2002. Strategic Human Resources Management.USA : South Western.

Moehirono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Muchdarsyah, Sinungan. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

SlametRiyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di JawaTimur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.13, NO. 1, Maret2011:40-45.

Sunarto, Manajemen Karyawan, Amus, Yogyakarta, 2005.

Sugiyono. 2010. Statistika untuk penelitian. Bandung:Alfabeta.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.

Thoha, Mifta. 2006. Kepemimpinan. Bandung: Alvabeta.

Tika, P. 2006. BudayaOrganisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.

Veithzal Rivaidan Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Wahyuddin, M dan Djumino. A. 2008. Analisis kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada kantor kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat Di KabupatenWonogiri. Jurnal SDM.

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.