

PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BLITZMEGAPLEX TERAS KOTA

Astried Fitri Karnita

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta
Jakarta

E-mail: astriedfk@yahoo.com

Abstract

The research was aimed to determine influence of perception of leadership styles toward job satisfaction among the employee in Blitzmegaplex Teras Kota. Dimensions of leadership styles in this research are participative, caregiver, authoritarian, bureaucratic, and task-oriented leadership styles. Dimensions of job satisfaction are hygiene factors and motivators. Methods of data collection in this research used leadership styles and job satisfaction scales. Sampling technique was purposive sampling to obtained a sample of 30 people. Analysis of the data used is regression analysis. The result of this research explain that there is a significant influence of perception of leadership styles toward job satisfaction among the employee in Blitzmegaplex Teras Kota, with a correlation coefficient (r_{xy}) is 0,523 and R Square (R^2) is 0,273. The magnitude show that the variable of job satisfaction accounted for by variable leadership styles as much as 27%. This means that as much as 27% of the leadership style variables influence to job satisfaction, and vice versa. This can be used as guidelines for companies to improve the style of leadership in order to increase employee job satisfaction, and maintain company productivity. From this result, it is suggested that other variables which have not been revealed such as the fulfillment of expectations of salary, interpersonal relations, work environment and physical condition, can be further studies.

Keywords: Perception of Leadership Style, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Setiap manusia yang tumbuh dan berkembang akan mengalami suatu masa untuk berkecimpung di dalam dunia pekerjaan. Dunia kerja merupakan sebuah wadah yang menampung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, dalam hal ini pendidikan dan keterampilan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang kemajuan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan untuk berpikir bagaimana dapat memanfaatkannya secara optimal. Agar di dalam masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah

baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Ada berbagai tuntutan yang harus dijalani ketika seseorang memutuskan untuk berkarier di dunia kerja. Hal ini dikarenakan dalam dunia kerja menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Setiap individu memiliki tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas diri sehingga mampu bersaing di dalam dunia kerja. Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk dapat bertahan dalam posisinya di tengah persaingan yang ada.

Seseorang yang mampu bertahan dalam posisi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As'ad, 1987). Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja adalah cara karyawan

merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan diri sendiri antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang cukup besar karena dengan adanya kepuasan kerja, maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan juga sebaliknya. Dalam teori Maslow, kepuasan kerja menempati peringkat yang tinggi sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Setiap organisasi atau perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi atau perusahaan yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi atau perusahaan sering menghadapi kendala. Salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Yukl, 1989). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas individu dan perusahaan akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji, atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan mereka sudah memberikan gaji yang cukup, merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan dalam hal ini yaitu faktor kepemimpinan memegang peran yang cukup dominan di dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Keberadaan seorang pemimpin di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena faktor kepemimpinan akan mempengaruhi efektivitas dari karyawan. Kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan anggota dalam suatu organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi.

Pemimpin yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Aspek atasan (*supervision*) atau pemimpin dapat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan tersebut dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang akan dihasilkan. Seseorang yang mampu bertahan akan merasa *survive* dalam pekerjaannya sehingga dapat menguntungkan perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak mampu bersaing maka ia akan keluar dari pekerjaan dan mempengaruhi tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka suatu perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam satu unit kerja. Karena hal ini akan berpengaruh pada perilaku kerja yang mengindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Blitzmegaplex adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang *entertainment*. Blitzmegaplex merupakan sebuah tempat bagi para pecinta film untuk menghabiskan waktunya menyaksikan film-film yang mereka sukai. *Image* yang dimiliki Blitzmegaplex adalah suasana tempat menonton yang menarik karena memiliki *design interior* yang berbeda-beda di setiap lokasi yang dimilikinya. Selain itu, Blitzmegaplex juga memiliki karyawan yang tergolong muda, yaitu berusia 18 sampai dengan 23 tahun. Sehingga hal ini membuat daya tarik tersendiri bagi Blitzmegaplex untuk bisa menarik *customer* dari kalangan remaja sampai dengan orang dewasa yang ingin menonton. Blitzmegaplex memiliki 7 lokasi yang tersebar di Jakarta, Tangerang, Bekasi, dan Bandung. Dari ketujuh lokasi tersebut memiliki suasana kerja yang berbeda-beda, dan pemimpin yang berbeda-beda pula. Pemimpin atau atasan merupakan seseorang yang sangat berperan dalam terciptanya tujuan perusahaan dan kelancaran operasional di semua institusi/ perusahaan termasuk Blitzmegaplex, karena pemimpinlah yang memiliki pengaruh kepada setiap karyawannya. Atasan di Blitzmegaplex terdiri dari beberapa orang, sehingga akan tercipta berbagai tipe gaya kepemimpinan. Menurut Spector (1997), kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan tercapainya kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Setiap lokasi Blitzmegaplex memiliki tingkat *turnover* karyawan yang berbeda-beda. Berdasarkan data yang didapatkan mengenai *turnover* karyawan Blitzmegaplex Teras Kota per

Januari 2012 sampai dengan Mei 2012, dapat dilihat bahwa dengan jumlah karyawan 42 orang, *turnover* yang ada adalah sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa selama periode Januari 2012 sampai dengan Mei 2012 tingkat *turnover* Blitzmegaplex Teras Kota adalah sebesar 23,8%.

Berdasarkan data yang didapatkan, Blitzmegaplex Teras Kota merupakan lokasi dengan tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang tinggi. Melihat fenomena tingginya tingkat *turnover* dan menghubungkannya dengan gaya kepemimpinan para atasan di Blitzmegaplex Teras Kota, hal ini memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji dan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang lebih akurat.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota?”

Hipotesis yang diajukan yaitu H_a : Ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. Sedangkan hipotesis Nullnya yaitu H_0 : Tidak ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.

2. Metode Penelitian

Variabel penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen (variabel X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah persepsi gaya kepemimpinan. Variabel dependen (variabel Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

Subjek Penelitian. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan (*crew*) Blitzmegaplex Teras Kota yang sudah bekerja minimal selama 6 bulan. Hal ini agar subjek dapat memahami situasi gaya kepemimpinan yang ada di Blitzmegaplex Teras Kota.
2. Usia 18 – 23 tahun. Hal ini dimaksudkan karena pada umur tersebut adalah syarat sebagai *crew* di Blitzmegaplex.

3. Tidak mendapatkan Surat Peringatan dalam 3 bulan terakhir. Surat Peringatan merupakan surat yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini dijadikan kriteria agar tidak terdapat emosi negatif ketika menilai gaya kepemimpinan yang ada.

Berdasarkan kriteria subjek penelitian di atas, maka diperoleh 30 orang *crew* yang menjadi sampel penelitian. Subjek diperoleh dengan bantuan informasi dari perusahaan dan diambil dari lokasi Blitzmegaplex Teras Kota.

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik skala. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan model Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2009). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri atas lima kategori jawaban pernyataan sikap, yaitu : Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Skala yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala gaya kepemimpinan. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dua faktor kepuasan kerja menurut Herzberg (Munandar, 2001), yang meliputi *hygiene factors* dan *motivators*. Sedangkan skala gaya kepemimpinan disusun berdasarkan sumber dari Sunita Singh-Sengupa (Fuad Mas'ud, 2004), yang meliputi lima dimensi gaya kepemimpinan, yaitu (1) gaya partisipatif, (2) gaya pengasuh, (3) gaya otoriter, (4) gaya birokratis, dan (5) gaya berorientasi pada tugas.

Teknik Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Teknik analisis regresi adalah suatu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk mengadakan prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X, menentukan bentuk hubungan antara variabel X dengan variabel Y, serta menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Analisis regresi sangat erat kaitannya dengan analisis korelasi. Hal ini dapat dipahami dari lambang *r* yang dipakai untuk menyatakan koefisien korelasi itu sebenarnya merupakan kependekan dari kata regresi.

3. Hasil & Diskusi

Hasil analisis data dilakukan untuk menguji H_0 yang mengatakan tidak ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien regresi	Signifikansi
Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja	13,443	0,998	0,003

Berdasarkan data pada tabel, dapat dilihat bahwa besarnya signifikansi adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p=0,003 < 0,05$). Sehingga H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, ditolak. Sedangkan H_a yang mengatakan ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan, diterima. Untuk persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 13,443 + 0,998X$$

Kepuasan Kerja = 13,443 + 0,998 Persepsi Gaya Kepemimpinan

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika persepsi gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satuan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,998.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang bersifat positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan diiringi dengan tingginya kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, buruknya gaya kepemimpinan akan diiringi dengan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Analisis regresi menghasilkan *R Square* (R^2) sebesar 0,273. Artinya adalah variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis statistik, dihasilkan *R Square* (R^2) sebesar 27%. Hal tersebut dapat dijadikan implikasi dari penelitian ini dalam dunia kerja, yaitu apabila gaya kepemimpinan diperbaiki dalam suatu perusahaan/ organisasi, maka kepuasan

kerja karyawan akan meningkat sebesar 27%, dan hal ini juga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dapat terjadi mengingat gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang diharapkan mampu memberikan cara-cara memimpin dengan tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi tanpa melupakan fokus terhadap tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Menurut Robbins (2001) perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan kerja karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat kepada karyawan.

Kategorisasi Skor. Kategorisasi skor bertujuan untuk mengelompokkan skor ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja dapat dikategorisasikan untuk mengetahui posisi skor tersebut di dalam kelompok responden yang diteliti. Sehingga dapat diketahui arti skor tersebut jika dibandingkan dengan skor-skor kepuasan kerja yang diperoleh oleh responden lainnya.

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	30	100%
Sedang	0	0%
Rendah	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel di atas, kategori tinggi dihasilkan ketika skor total kepuasan kerja lebih besar dari 113,67 ($X > 113,67$), kategori sedang ketika skor total berada diantara 72,33 sampai dengan 113,67 ($72,33 < X < 113,67$), dan kategori rendah ketika skor total lebih kecil dari 72,33 ($X < 72,33$). Dari pengkategorisasian tersebut, maka diperoleh 30 responden berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota tergolong tinggi 100%.

4. Kesimpulan

Didasari hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. Analisis regresi menghasilkan R^2 sebesar 0,273.

Artinya adalah variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27%. Hasil koefisien korelasi dengan arah positif menunjukkan bahwa tingginya gaya kepemimpinan akan diiringi dengan tingginya kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya, rendahnya gaya kepemimpinan maka akan diiringi rendahnya kepuasan kerja.

5. Daftar pustaka

Aamodt, Michael G. (1999). *Applied Industrial/Organizational Psychology (3rd Edition)*. USA: Wadsworth Publishing Company.

As'ad, M. (1987). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Azwar, Saifudin. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, Saifudin. (2009). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, Robert A, & Byrne. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2 (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.

Bass, B.M. (1981). *Stodgill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

Gerungan, W.A. (1996). *Psikologi Sosial (Edisi Kedua)*. Bandung: PT Refika Aditama.

Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research Jilid 1*. Yogyakarta: Andi.

Hughes, Richard L., Ginnett & Curphy. (2006). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience (5th Edition)*. Singapore: McGraw-Hill.

Ivancevich, John M., Konopaske, & Matteson. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi jilid 2 (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: Erlangga.

Kerlinger, Fred N. (1995). *Asas-asas Penelitian Behavioral (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Kotler, Philip. (2000). *Marketing Manajemen: Analysis, Planning, Implementation, and Control (9th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall International, Int.

Mangkunegara, A.A.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manning, George, & Kent Curtis. (2003). *The Art of Leadership*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Mar'at. (1991). *Sikap Manusia, Perubahan, Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Miner, John B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Inc.

Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Sahlan, Asnawi. (1999). *Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan*.

Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publication Ltd.

Spector, Paul E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology (5th Edition)*. New York: John Wiley & Sons Inc.

Sudijono, Anas. (1987). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Walgito, Bimo. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wexley, Kenneth N, & Yukl. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Rineka Cipta.