



Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong

Faramita Bintang¹, Rina², Andi Hendra Syam³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen-Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

Email: bintanfaramita@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-12 Keywords: <i>Leadership; Organizational Culture; Work Motivation.</i>	The satisfaction and dissatisfaction felt by employees in carrying out their duties is something that always exists in an organization. This study aims to determine the effect of leadership, organizational culture, work motivation and job satisfaction on employee performance. The location of the study was carried out at the STIKES Papua Sorong Office with a sample of 62 employees. Data analysis in this study was carried out using multiple regression analysis. The results show that leadership has a significant effect on leadership performance 0.000, organizational culture has a significant effect on employee performance of 0.012, and leadership, organizational culture, has a significant effect on Organizational Culture of 0.000.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-12 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja.</i>	Kepuasan dan ketidak puasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi pada penelitian dilakukan pada Kantor STIKES Papua Sorong dengan jumlah sampel 62 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepemimpinan 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, dan kepemimpinan, budaya organisasi, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Budaya Organisasi sebesar 0.000.

I. PENDAHULUAN

Secara yuridis organisasi merupakan suatu kesatuan yang diimplementasikan secara nyata, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diterjemahkan, bekerja tentang Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab sespektakuler apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai, kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi, dalam kehidupan suatu organisasi selalu berada dalam arus perubahan maka salah satu tugas utama pimpinan agar biasa memberikan tanggapan perubahan yang terjadi, terutama dalam hal posisi sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan dan mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan

lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama, dalam hal membina, mengarahkan dan menggerakkan.

Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi sangat penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar, tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Suhardi Sigit, 2001), dengan demikian setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak organisasi guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja bagi pegawai Stikes Sorong, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan (Sutrisno,

2014:213), sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami kepemimpinan dalam berbagai macam perspektif, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya.

Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan, meningkatkan komitmen, kepuasan, dan kinerja. Namun penelitian empiris terhadap hubungan ini yang telah dilakukan masih sedikit, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya, dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Budaya Organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional. (Barley, Meyer, dan Gash, 1988; O'Reilly 1989; Smircich, 1983, dalam O'Reilly III, Chatman, dan Caldwell, 1991), meskipun ketidak-setujuan diantara beberapa elemen definisi dan pengukuran, para peneliti tampak sepakat bahwa budaya mungkin merupakan faktor penting dalam penentuan bagaimana sebaiknya seseorang individu menyesuaikan dengan konteks organisasi, (Kilman, Sexton dan Serpa, 1986; Schein, 1985), (O'Reilly (1989), pada penelitian awal tentang norma pengukuran memperlihatkan dua karakteristik penting dari budaya yang kuat. Salah satunya adalah intensitasnya terhadap bagian anggota organisasi yakni menunjukkan persetujuan atau ketidak-setujuan terhadap mereka yang bertindak dengan cara tertentu, kedua adalah adanya kristalisasi atau kesepakatan yang luas terhadap nilai tersebut diantara anggota, jika tidak ada kesepakatan bahwa serangkaian nilai yang terbatas penting dalam suatu unit sosial, budaya yang kuat tidak ada, jika ada kesepakatan kuat dan meluas tentang arti penting nilai-nilai tertentu, sistem nilai sentral atau budaya kuat mungkin ada, banyak penelitian telah menyimpulkan bahwa kesesuaian karyawan terhadap budaya organisasi meningkatkan komitmen,

kepuasan, dan kinerja. Namun penelitian empiris terhadap hubungan ini yang telah dilakukan masih sedikit. Sementara pendapat Daulatram (2003), bahwa perembesan budaya organisasi membutuhkan pengenalan dimensi-dimensi dasar dari budaya organisasi dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan karyawan seperti kepuasan, komitmen, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan lain-lain, relatif sedikit studi empiris yang telah menguji hubungan ini. Menurut Odom, Boxx, dan Dunn (1990) meneliti hubungan antara hubungan budaya organisasi, komitmen, kohesi dan kepuasan kerja. Dalam studi yang berkaitan, Nystrom (1993) meneliti perawatan kesehatan, menemukan bahwa karyawan pada budaya yang kuat cenderung mengekspresikan komitmen organisasi yang lebih besar sebagaimana kepuasan kerja yang tinggi, survei yang dilakukan Sheridan (1992), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan, voluntary turnover, dan organizational commitment. Dikatakan bahwa dalam berbagai cultural values memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover dan kinerja karyawan. Sementara pendapat Daulatram (2003), bahwa perembesan budaya organisasi membutuhkan pengenalan dimensi-dimensi dasar dari budaya organisasi dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan karyawan seperti kepuasan, komitmen, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan lain-lain, relatif sedikit studi empiris yang telah menguji hubungan ini, menurut Odom, Boxx, dan Dunn (1990) meneliti hubungan antara hubungan budaya organisasi, komitmen, kohesi dan kepuasan kerja. Dalam studi yang berkaitan, Nystrom (1993) meneliti perawatan kesehatan, menemukan bahwa karyawan pada budaya yang kuat cenderung mengekspresikan komitmen organisasi yang lebih besar sebagaimana kepuasan kerja yang tinggi, survei yang dilakukan Sheridan (1992), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan, voluntary turnover, dan organizational commitment. Dikatakan bahwa dalam berbagai cultural values memiliki pengaruh terhadap tingkat turnover dan kinerja karyawan. Tantangan dan kesempatan hadir secara simultan pada tingkatan administratif dan tingkatan kepemimpinan dari perguruan tinggi dan universitas, konteks terbaru mengenai pendidikan yang lebih tinggi adalah ditentukan oleh semakin menurunnya sumber daya dari institusi (Johnstone, 1999), perubahan demografi dari mahasiswa (Hurtado

dan Dey, 1997), pergeseran dalam pengajaran kepada mahasiswa sebagai pusat pembelajaran (Barr dan Tagg, 1999), pengaruh teknologi terhadap aturan fakultas (Baldwin, 1998), dan pergeseran paradigma dari era industri kepada era informasi (Dolence dan Norris, 1995), secara historis dari reaksi secara alami reaksi dari komunitas pegawai menekan reaksi strategis yang merupakan bagian dari pemimpin (Gumpert, 2003). Walaupun panggilan terhadap kepemimpinan untuk mengalamatkan tantangan dan memperoleh keuntungan adalah bukan merupakan sesuatu yang baru muncul, apa yang dimaksud pemimpin institusional atau praktek kepemimpinan adalah sebuah perubahan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan aktivitas secara optimal. Seorang pegawai yang mempunyai intelegensi tinggi bisa gagal karena kurangnya motivasi, hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tinggi. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai pemerintah merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk masa depan bangsa. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi pegawai negerinya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi pegawainya tinggi. Berdasarkan permasalahan yang telah di observasi oleh peneliti bahwa pegawai STIKES Papua Sorong sering menolak perintah, kebijakan, etos kerja rendah, dan kurang loyal terhadap pekerjaan, hal ini disebabkan sikap kepemimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya baik itu menyangkut kesejahteraan maupun kepastian atas promosi dan jabatan yang jelas. Bertitik tolak pada fenomena, hasil kajian empiris dan kondisi yang terjadi pada Pegawai STIKES Papua Sorong, serta argumentasi teoritik yang memuat tentang hubungan antara masalah kepemimpinan dengan budaya organisasi dan peningkatan kinerja, maka untuk membuktikan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dengan budaya organisasi dan motivasi kinerja, maka perlu diadakan penelitian yang jelas, yang diberi judul: "Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Stikes Papua Sorong".

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah (1) Seberapa besar pengaruh hubu-

ngan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Stikes Papua Sorong, (2) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Stikes Papua Sorong, (3) Seberapa besar pengaruh hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Stikes Papua Sorong. Selanjutnya, argumen Orisinalitas/Kebaruan penelitian ini adalah bahwa model dalam Penelitian ini dikembangkan dari kombinasi beberapa penelitian yaitu Koesmono (2005), Rani Mariam (2009), I Gusti Ayu Ari Agustini (2009), Lina Nur Hidayati, dkk (2010) dan Zunaidah dan Budiman (2014). Namun terdapat perbedaan dalam indikator variabel yang digunakan, yang disesuaikan dengan objek penelitian PNS di kantor SAR Sorong.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi, tempat penelitian dilakukan di Kantor STIKES Papua Sorong, Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Agustus tahun 2020, populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai, adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan studi kuantitatif atau dimana sebagian anggota populasi dijadikan sampel, 62 sampel kami ambil dalam penelitian ini. Variabel X1 adalah Kepemimpinan, Variabel X2 adalah budaya organisasi, Variabel X3 adalah Motivasi Kerja, Motivasi Kerja (X3), Variabel X4 adalah Kepuasan Kerja dan Variabel bebas (Y) adalah Kinerja Pegawai, teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Reliabilitas dan Reliabilitas

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid karena signifikan dibawah 5%, sedangkan item pertanyaan dari variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja disimpulkan reliabel, ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil persamaan analisis regresi linear berganda yang ditemukan adalah $Y = -3,636 + 0,750 X_1 + 0,127 X_2$ dengan melihat persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan bahwa: Bila Kepemimpinan tinggi, maka Kepuasan Kerja di Kantor STIKES Papua Sorong akan meningkat. Bila Budaya Organi-

sasi baik, maka Kepuasan Kerja di Kantor STIKES Papua Sorong akan meningkat. Bila Motivasi baik, maka Kepuasan Kerja di Kantor STIKES Papua Sorong akan meningkat. Faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di STIKES Papua Sorong adalah variabel Budaya Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients dari Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,340 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai Standardized Coefficients variabel bebas lainnya.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 11,456 dengan probabilitas (p value) 0,000, nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor STIKES Papua Sorong, ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai pada STIKES Papua Sorong" terbukti secara signifikan, dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,572 dengan probabilitas (p value) 0,012. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%), dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong, ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Stikes Papua Sorong" terbukti secara signifikan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,768 dengan probabilitas (p value) 0,007, nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%), dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong, ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor STIKES Papua Sorong" terbukti secara signifikan.

4. Hubungan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor STIKES Papua Sorong.

Gaya kepemimpinan atasan pada STIKES Papua Sorong dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai yang ada di STIKES Papua Sorong

dalam prestasi. Apa yang diharapkan seorang pemimpin dari bawahannya dan cara ia memperlakukan mereka, sangat menentukan pekerjaan serta kemajuan karier pegawai STIKES Papua Sorong, terdapat ciri khas yang mendominasi pada penerapan kepemimpinan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang harmonis dan nyaman, dan selalu mengedepankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga pegawai dapat merasakan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan dan timbulah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, jika tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai di STIKES Papua Sorong dapat timbul keefektifan dalam bekerja karena kaitannya gaya kepemimpinan yang diterapkan. Jika pemimpin hanya melakukan sesuai kehendak apa yang dia inginkan maka pegawai akan menerapkan hal yang sama dalam mengerjakan tugas sesuai apa yang dilakukan oleh atasan. Begitupun sebaliknya jika penerapan yang dilakukan atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dengan selalu melibatkan pegawai sehingga adanya kerjasama antara pegawai dan atasan dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu hal yang berkaitan dengan kedinasaan di lingkungan kerja STIKES Papua Sorong.

5. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor STIKES Papua Sorong

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai dalam organisasi, hal ini tentu saja pada akhirnya berdampak pada sulitnya pencapaian program kerja yang telah direncanakan, budaya organisasi akan berpengaruh para perilaku pegawai di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya, dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap pencapaian program kerja, menurut penelitian tersebut budaya organisasi yang

merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya akan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan tersebut akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan pencapaian program-program kerja. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai aturan main dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen organisasi, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dalam hal ini semakin banyak aspek dalam budaya organisasi di tempatnya bekerja maka para anggota organisasi akan semakin merasakan kepuasan kerja. Peningkatan Kepuasan pegawai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang ada pada pegawai, oleh karena itu, melalui penganalisaan beban kerja, peningkatan kepuasan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis H1 yang berbunyi "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong" terbukti.
2. Hipotesis H2 yang berbunyi "Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada STIKES Papua Sorong" terbukti.

3. Hipotesis H3 yang berbunyi "Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi pada STIKES Papua Sorong" terbukti.
4. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Stikes Papua Sorong.

DAFTAR RUJUKAN

- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan. Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Daejong Choi & Gang Wang. 2012. *Assessing The Trait Theory Of Leadership Using Self And Observer Ratings Of Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success*. *Journal Of Leadership Quarterly*.
- Donnelly, Gibson. 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- | | |
|--|--|
| Gibson, James L et al. 2005. Organization (Behavior, Structure, Processes. Twelfth Edition. Mcgrow Hill. | Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan 10. Jakarta: Bumi Aksara. |
| Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. 2008. Bussiness 8th Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall. | Hikmat. 2009. Menejemen Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia. |
| Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bpfe. | Ivancevich, John M, dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga. |