



Indonesian Journal of Office Administration
ADMINOF
Volume IV, Nomor 1, 2022



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

¹ Edi Tedi, ² Gatot Dwiyono,

¹ editedi@ariyanti.ac.id, ² gatotdwiyono@ariyanti.ac.id.

Abstrak

Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Octa Nusantara dengan nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,679$ melebihi $0,5$ artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga dapat kita simpulkan bahwa, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya. (2) Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Octa Nusantara dengan nilai korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,796$ melebihi $0,5$ yang berarti Motivasi Kerja mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, jika Motivasi Kerja meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya. Jadi, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja serta meningkatkan kinerjanya. (3) Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di CV. Octa Nusantara dengan nilai $R = 0,818$ melebihi $0,5$. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Juga dari hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai Adjusted R square yaitu sebesar $0,661$ maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$ yaitu $0,661 \times 100\% = 66,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar $66,1\%$ dan sisanya sebesar $33,9\%$ kontribusi oleh variabel yang lain. Adapun persamaan regresinya sebesar $Y = 12,421 + 0,404 X1 + 1,360 X2$.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, Prestasi kerja karyawan

I. Pendahuluan

Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Ada beberapa gaya kepemimpinan menurut berbagai teori kepemimpinan. Sebagian besar teori kepemimpinan seperti teori model kontingensi yang dikembangkan oleh Fielder dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1991), teori jalur tujuan milik Robbins (1989), dan model pemimpin partisipasi menyangkut gaya transaksional. Disamping itu ada tipe pemimpin lain yang mempengaruhi pengikut-pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka untuk kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang mendalam terhadap pengikut-pengikutnya. Pemimpin tersebut adalah kepemimpinan transformasional (Robbins, 2009:507).

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 : 209 dalam Sunarsih 2001). Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan karisma, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang diindividualisasi serta stimulasi intelektual.

Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu institusi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit karena sifat motivasi itu sendiri bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu birokrasi.

Motivasi sebagai suatu yang mendorong untuk mencapai kepuasan atau untuk mencapai suatu tujuan, sangat berkaitan dengan perilaku dan kekuatan respon yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja karyawan. Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah para anggotanya tidak/ kurang bergairah dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kenyataan lain yang tak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah

atau pendapatan. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima pendapatan/gaji tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah pendapatan/gaji dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena pendapatan/gaji oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaiknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem gaji tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

Kepentingan para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa pendapatan/kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya pendapatan/kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain.

Hal lain yang juga mendasari adalah pentingnya dilakukan penilaian prestasi kerja individu yang juga akan mendukung prestasi organisasi. Prestasi individu akan berkembang menjadi bagian dari prestasi kelompok yang pada gilirannya akan menjadi prestasi organisasi. Oleh sebab itu perlu disadari pentingnya pengembangan setiap karyawan yang ada, mengingat bahwa mereka merupakan sumber daya yang sangat tinggi nilainya.

Program penilaian prestasi yang efektif akan memberikan suatu dasar yang rasional bagi pihak manajemen untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi, kenaikan gaji, atau imbalan lainnya yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dikemudian hari.

II. Landasan Teori

A. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky, 2006:15)

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*”

(Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Hasibuan (2015) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Rivai (2014) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan keterangan diatas maka kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kuantitas maupun kualitas kerja, kombinasi dari kemampuan dan kesempatan yang dihasilkan oleh karyawan yang dibandingkan dengan target kerja yang ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2000) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} \times \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} \times \text{skill}$$

Dari beberapa pendapat diatas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja, yakni ;

1. Faktor kualitas kerja
2. Faktor kuantitas kerja,
3. Faktor pengetahuan
4. Faktor keandalan
5. Faktor kehadiran

Dari beberapa uraian yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu secara kualitas yakni : berorientasi pada tugas, penguasaan penyajian materi, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), memahami tugas pokok, fungsi, wewenang dan perilaku, berorientasi pada pencapaian tujuan, dan pengembangan diri, serta secara kuantitas yakni keluaran hasil dan kecepatan.

B. Kepemimpinan

Berdasarkan serangkaian hasil studi kepustakaan mengenai berbagai pendapat tentang pengertian kepemimpinan oleh Wijono (2018), yang mana secara singkat disebutkan beberapa definisi kepemimpinan yang dianggap penting dari studi tersebut antara lain: (a) Pendapat Terry (1986), yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemampuan untuk tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin

mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut (b) Pendapat Dubin (1967), kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. (c) Pendapat Koontz dan O'Donnell (1980), kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum. Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan. (d) Pendapat Pfiffner dan Presthus (1997), Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi motivasi individu-individu serta kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (e) Pendapat Veithzal Rivai (2003). Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Dari berbagai definisi kepemimpinan sebagaimana diuraikan di atas dapat kiranya diambil kesimpulan sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan selalu melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut, karena tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang manager menjadi tidak relevan. Kedua, kesediaan bawahan atau pengikut untuk dipimpin, sehingga memungkinkan berjalannya proses kepemimpinan.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Eisenbach, et.al., 1999 seperti dikutip oleh Tjiptono dan Syakhroza, 1999).

Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasi adalah proses di mana "para pemimpin dan pengikut saling membantu untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dari semangat dan motivasi". Burns terkait dengan kesulitan dalam diferensiasi antara manajemen dan kepemimpinan dan menyatakan bahwa perbedaan dalam karakteristik dan perilaku. Dia mendirikan dua konsep: "transformasi kepemimpinan" dan "kepemimpinan transaksional". Menurut Burns, pendekatan transformasi menciptakan perubahan yang signifikan dalam kehidupan orang dan organisasi. Ini desain ulang persepsi dan nilai-nilai, dan harapan perubahan dan aspirasi karyawan. Tidak seperti dalam pendekatan transaksional, tidak didasarkan pada hubungan "memberi dan menerima", tapi pada kepribadian pemimpin, sifat-sifat dan kemampuan untuk melakukan perubahan melalui contoh, artikulasi sebuah visi energi dan tujuan yang menantang. Transformasi pemimpin yang ideal dalam arti bahwa mereka adalah contoh moral kerja terhadap kepentingan organisasi, tim dan / atau masyarakat. Burns berteori bahwa kepemimpinan transformasi dan transaksional yang saling gaya eksklusif.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang menyebabkan kepemimpinan perubahan individu dan sistem sosial. Dalam bentuk yang ideal, itu menciptakan perubahan yang berharga dan positif dalam pengikut dengan tujuan akhir pengembangan pengikut menjadi pemimpin. Ditetapkan dalam bentuk aslinya, kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral dan

kinerja pengikutnya melalui berbagai mekanisme. Ini termasuk menghubungkan pengertian pengikut identitas dan diri terhadap misi dan identitas kolektif organisasi; menjadi teladan bagi pengikut yang mengilhami mereka; menantang pengikut untuk mengambil kepemilikan yang lebih besar untuk pekerjaan mereka, dan memahami kekuatan dan kelemahan dari pengikut, sehingga pemimpin dapat menyesuaikan pengikut dengan tugas-tugas yang mengoptimalkan kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu atau organisasi dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam situasi tertentu. Dengan demikian proses kepemimpinan meliputi faktor pemimpin, pengikut, dan situasi.

C. Motivasi Kerja

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 Flippo (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Sedangkan Reksohadiprojo dan Handoko (2006) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Dari uraian konsep motivasi kerja di atas, pada hakikatnya motivasi kerja dalam penelitian ini adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif untuk mencapai kinerja.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status. Adapun sampel penelitian yang diambil adalah sampel jenuh, dalam artian semua karyawan perusahaan CV. Octa Nusantara dijadikan sampel karena kurang dari 100 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* merupakan salah satu bentuk uji normalitas dengan referensi probabilitas distribusi. Uji normalitas merupakan uji statistik untuk melihat distribusi suatu sampel yang baik, memiliki distribusi data yang normal.

Keputusan:

- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4.1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.65	51.91	107.14
	Std. Deviation	9.790	7.072	15.455
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.135	.115
	Positive	.145	.126	.099
	Negative	-.142	-.135	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.338	1.245	1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.090	.211

a. Test distribution is Normal.

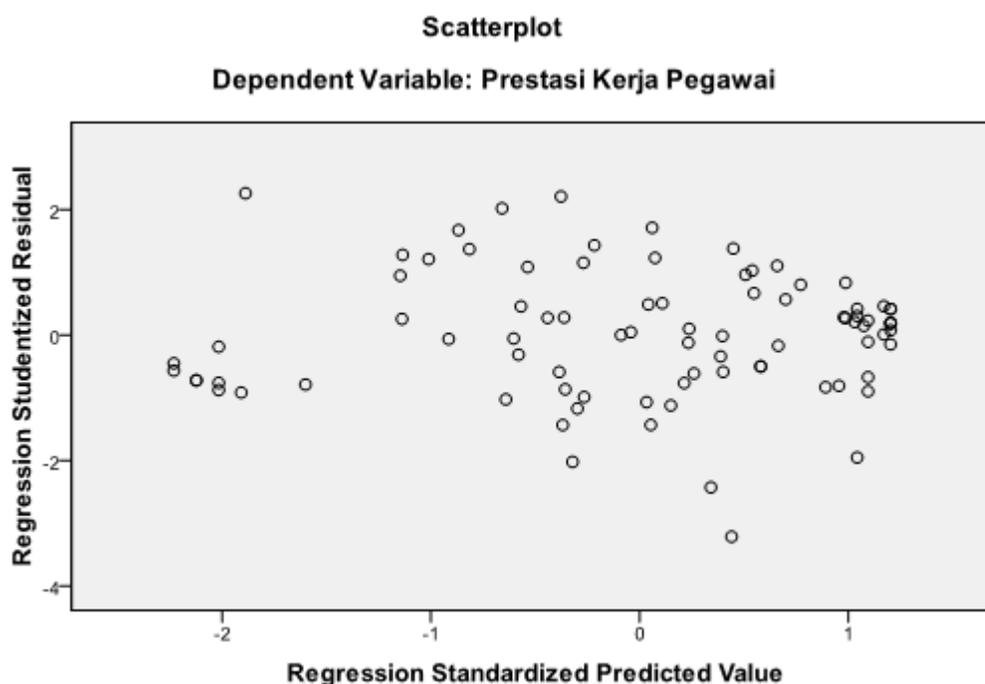
b. Calculated from data.

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel *Kepemimpinan Transformasional* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,056) > 0,05, dan untuk variabel *Motivasi Kerja* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig.

(0,090) > 0,05, serta untuk variabel *Prestasi Kerja Karyawan* berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,211) > 0,05.

2. Asumsi Homoskedastisitas

Pengujian homokedastisitas adalah untuk menguji ada tidaknya kesamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji hal ini digunakan Scatterplot dimana sumbu X adalah nilai-nilai prediksi $ZPRED = Regression\ standardized\ Predicted\ Value$ dengan sumbu Y adalah nilai yaitu $ZRESID = Regression\ Standardized\ Predicted\ Value$. Bila grafik yang diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu yang dihasilkan oleh titik-titik yang ada makadikatakan terjadi Heteroskedastisitas, namun bila tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.1. Scatterplot Homogenitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol; tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja; tidak membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali; dan tidak membentuk pola khusus. Berdasarkan plot data di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi persoalan homoskedastisitas.

3. Asumsi Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika

hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

Tabel 4.2. Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.539	1.855
	Motivasi Kerja	.539	1.855

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak.

Hipotesis:

H0: Tidak terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan.

H1: Terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan.

Apabila nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2 maka tidak terjadi autokorelasi; sebaliknya, apabila nilai statistik Durbin-Watson menjauhi angka 2 maka terjadi autokorelasi.

Tabel 4.3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.661	8.993	2.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,170. Nilai tersebut dapat dinyatakan mendekati angka dua. Dengan demikian H0 dapat

diterima yang menyimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi di antara data pengamatan.

5. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dalam waktu kurang lebih 25 menit.

Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 30 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Sugiyono dan Wibowo (2004) menjelaskan, instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Ukuran keterkaitan antar butir pertanyaan ini umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan. Pertanyaan yang memiliki korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang lain, dinyatakan sebagai pertanyaan yang tidak valid. Dan metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Sugiyono dan Wibowo (2004), ketentuan validitas instrumen sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30). Suyuthi (2005), item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,03. Sugiyono (2004), bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan (Nugroho, 2005). Berdasarkan jendela *Item-Total Statistics* nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing butir adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Uji Validitas
Kepemimpinan Transformasional**

Nomor	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Pernyataan ke-1	.649	Valid
Pernyataan ke-2	.785	Valid
Pernyataan ke-3	.861	Valid
Pernyataan ke-4	.938	Valid
Pernyataan ke-5	.682	Valid
Pernyataan ke-6	.818	Valid
Pernyataan ke-7	.788	Valid
Pernyataan ke-8	.903	Valid
Pernyataan ke-9	.873	Valid
Pernyataan ke-10	.804	Valid
Pernyataan ke-11	.900	Valid
Pernyataan ke-12	.821	Valid
Pernyataan ke-13	.873	Valid
Pernyataan ke-14	.807	Valid

MOTIVASI KERJA

Nomor	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Pernyataan ke-1	.605	Valid
Pernyataan ke-2	.866	Valid
Pernyataan ke-3	.836	Valid
Pernyataan ke-4	.748	Valid
Pernyataan ke-5	.785	Valid
Pernyataan ke-6	.827	Valid
Pernyataan ke-7	.792	Valid
Pernyataan ke-8	.596	Valid
Pernyataan ke-9	.791	Valid
Pernyataan ke-10	.890	Valid
Pernyataan ke-11	.754	Valid
Pernyataan ke-12	.789	Valid

PRESTASI KERJA KARYAWAN

Nomor	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Pernyataan ke-1	.880	Valid
Pernyataan ke-2	.816	Valid
Pernyataan ke-3	.729	Valid
Pernyataan ke-4	.783	Valid
Pernyataan ke-5	.782	Valid
Pernyataan ke-6	.724	Valid
Pernyataan ke-7	.781	Valid
Pernyataan ke-8	.820	Valid

Pernyataan ke-9	.692	Valid
Pernyataan ke-10	.637	Valid
Pernyataan ke-11	.892	Valid
Pernyataan ke-12	.874	Valid
Pernyataan ke-13	.809	Valid
Pernyataan ke-14	.897	Valid
Pernyataan ke-15	.887	Valid
Pernyataan ke-16	.901	Valid
Pernyataan ke-17	.857	Valid
Pernyataan ke-18	.760	Valid
Pernyataan ke-19	.769	Valid
Pernyataan ke-20	.757	Valid
Pernyataan ke-21	.858	Valid
Pernyataan ke-22	.892	Valid
Pernyataan ke-23	.784	Valid
Pernyataan ke-24	.883	Valid
Pernyataan ke-25	.958	Valid
Pernyataan ke-26	.831	Valid

Berdasarkan tabel diatas seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004), Suyuthi (2005) dan Sugiyono (2004) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau sama dengan reliabel (terandal) yang mengandung pengertian kemampuan kuesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Azwar (2001) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek ang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah.

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala Alpha Cronbrach's 0 sampai 1.

Trinton (2006), jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel.
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel.
3. Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel.
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel.
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Nugroho (2005), reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Suyuthi (2005), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

**Tabel 4.5. Uji Reliabilitas
Kepemimpinan Transformasional**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	21

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	22

Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	18

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

B. Pengujian Hipotesis

Dalam pembahasan data ini penulis sajikan hasil olah data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan uraian sebagai berikut:

1. Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan

a. Analisa Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi adalah metode untuk menyatakan seberapa kuat korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.454	11.420

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,679$ melebihi 0,5. Artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga dapat kita simpulkan bahwa, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Analisa Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Prestasi Kerja karyawan oleh Kepemimpinan Transformasional Perusahaan CV. Octa Nusantara. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai R Square yaitu sebesar 0,461 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,461 \times 100\% = 46,1\%$. Artinya bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% kontribusi oleh variabel yang lain.

c. Analisa Koefisien Regresi

Analisa koefisien regresi adalah metode untuk menganalisa pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja karyawan Perusahaan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.243	7.692		5.622	.000
Kepemimpinan Transformasional	1.071	.127	.679	8.417	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 43,243 + 1,071 X_1$, artinya jika Kepemimpinan Transformasional ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Prestasi Kerja karyawan hanya sebesar 43,243. Sedangkan untuk Kepemimpinan Transformasional jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Prestasi Kerja karyawan sebesar 1,071.

d. Uji Hipotesis T-test

Uji hipotesis T-test adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas diketahui t hitung = 8,417. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) diketahui

nilai t table 5% $(85 - 2) = 1,663$. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung $>$ t table atau $8,417 > 1,663$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.

2. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

a. Analisa Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi adalah metode untuk menyatakan seberapa kuat korelasi Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.630	9.405

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui nilai korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,796$ melebihi 0,5. Artinya Motivasi Kerja mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, jika Motivasi Kerja meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Analisa Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Prestasi Kerja karyawan oleh Motivasi Kerja Perusahaan CV. Octa Nusantara. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai R Square yaitu sebesar 0,634 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$ yaitu $0,634 \times 100\% = 63,4\%$. Artinya bahwa Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36.6% kontribusi oleh variabel yang lain.

c. Analisa Koefisien Regresi

Analisa koefisien regresi adalah metode untuk menganalisa pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Perusahaan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.9. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.813	7.600		2.212	.030
	Motivasi Kerja	1.740	.145	.796	11.994	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data SPSS versil 16.00 pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $Y = 16,813 + 1,740 X_2$, artinya jika Motivasi Kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Prestasi Kerja karyawan hanya sebesar 16,813. Sedangkan untuk Motivasi Kerja jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Prestasi Kerja karyawan sebesar 1,740.

d. Uji Hipotesis T-test

Uji hipotesis T-test adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas diketahui t hitung = 11,994. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) diketahui nilai t table 5% $(40 - 2) = 1,686$. Sehingga disimpulkan bahwa t hitung > t table atau $9,544 > 1,663$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.

3. Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

a. Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Analisa koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.661	8.993

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil uji SPSS pada tabel diatas, diketahui nilai $R = 0,818$ melebihi $0,5$. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan.

b. Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Analisa koefisien determinasi berganda adalah analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Prestasi Kerja karyawan oleh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Perusahaan CV. Octa Nusantara. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai Adjusted R square yaitu sebesar $0,661$ maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,661 \times 100\% = 66,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar $66,1\%$ dan sisanya sebesar $33,9\%$ kontribusi oleh variabel yang lain.

c. Analisa Koefisien Regresi Berganda

Analisa koefisien regresi berganda adalah metode untuk menganalisa pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Octa Nusantara.

Tabel 4.11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.421	7.418		1.675	.098
	Kepemimpinan Transformasional	.404	.136	.256	2.961	.004
	Motivasi Kerja	1.360	.189	.623	7.199	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebesar $Y = 12,421 + 0,404 X_1 + 1,360 X_2$, artinya jika Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka Prestasi Kerja karyawan hanya sebesar 12,421. Tetapi jika Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 unit satuan untuk Kepemimpinan Transformasional maka akan terjadi perubahan sebesar 0,404 dan untuk Motivasi Kerja maka akan terjadi perubahan sebesar 1,360 sehingga dapat kita simpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja benar-benar mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.

d. Uji Hipotesis F-test

Adapun pengaruh semua variabel bebas (independen variables) terhadap Prestasi Kerja karyawan mempunyai nilai yang signifikan. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sangat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.

Tabel 4.12. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13432.146	2	6716.073	83.037	.000 ^a
	Residual	6632.160	82	80.880		
	Total	20064.306	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas diketahui besar F hitung = 83.037. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai F tabel = 0,05 (k-1) . (n-k) = 0,05 (3-1) . (85-3) = 3,108. Maka dapat diketahui bahwa F hitung > F table atau 83,037 > 3,108 atau Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian analisis pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dipaparkan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di perusahaan CV. Octa Nusantara. Nilai korelasi antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,679$ melebihi 0,5. Artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sehingga dapat kita simpulkan bahwa, jika Kepemimpinan Transformasional meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya. Jadi, dengan pemimpin yang ramah kepada bawahan, sehingga bawahan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan dan masukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan adanya kedekatan antara pemimpin dan bawahan, maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan karyawan untuk berfikir secara inovatif dan kreatif guna meningkatkan kinerja bawahannya.
2. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di perusahaan CV. Octa Nusantara. Hal ini dapat dibuktikan melalui dapat diketahui nilai korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar $R = 0,796$ melebihi 0,5. Artinya Motivasi Kerja mempunyai korelasi sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, jika Motivasi Kerja meningkat maka Prestasi Kerja karyawan juga ikut meningkat dan begitu juga sebaliknya. Jadi, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja serta meningkatkan kinerjanya.
3. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di perusahaan CV. Octa Nusantara. Dari hasil perhitungan statistik, diketahui nilai $R = 0,818$ melebihi 0,5. Artinya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Juga dari hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai

Adjusted R square yaitu sebesar 0,661 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,661 \times 100\% = 66,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 66,1% dan sisanya sebesar 33,9% kontribusi oleh variabel yang lain. Adapun persamaan regresinya sebesar $Y = 12,421 + 0,404 X_1 + 1,360 X_2$, artinya jika Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka Prestasi Kerja karyawan hanya sebesar 12,421. Tetapi jika Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar 1 unit satuan untuk Kepemimpinan Transformasional maka akan terjadi perubahan sebesar 0,404 dan untuk Motivasi Kerja maka akan terjadi perubahan sebesar 1,360 sehingga dapat kita simpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja benar-benar mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Achmad, S. Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kenerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bass, B.M. dan B.J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New York: Thousand Oaks Sage Publication, inc.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE,.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Rivai, Veithzal. (2014). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen., dan Timothy A. J., 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku terjemahan*. Jakarta : Gramedia.
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Yukl, Gary A. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*, Vol.1No.2, 43-53.