

AN-NAFS

JURNAL ILMIAH PSIKOLOGI

Pola Asuh Orang Tua dan Kemandirian Siswa Dalam Belajar pada Siswa Man Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar
Maria Ulfa dan Zainuddin

Self-Esteem dan Motivasi Berprestasi pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri Indrapuri
Jasmadi dan Juwita

Persepsi Terhadap Lingkungan Sekolah dan Moral pada Remaja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Panti Asuhan Nirmala Banda Aceh
Juli Andriyani dan Sri Wahyuna

Self-Efficacy dan Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Barmawi dan Dina Mardiaty

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Matahari *Department Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh
Safrihsyah dan Bahrul Fajar

Konsep Diri dan Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Jantho Aceh Besar
Winda Putri Diah Restya dan Nova Ardila Sari

Kecerdasan Emosional Sebagai Modal Meraih Kesuksesan
Ismiati

Dukungan Sosial Keluarga Inti Terhadap Kesenangan pada Lansia Uptd Rumoh Seujahtra Geunaseh Sayang Ulee Kareng Banda Aceh
Yusniar Idris dan Noni Apriana

AN-NAFS	Volume III	Nomor 1	Halaman 1 - 107	Banda Aceh 2013	ISSN 2338 - 9893
---------	------------	---------	--------------------	--------------------	---------------------

Jurnal Ilmiah Psikologi AN-NAFS

SUSUNAN PENGURUS

PEMBINA

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
PARA PEMBANTU REKTOR UNMUHA

PENANGGUNG JAWAB

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI MUHAMMADIYAH ACEH

MITRA BESTARI

1. Purwadi (Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta)
2. Retno Dwiyantri (Universitas Muhammadiyah Purwokerto)
3. Susatyo Yuwono (Universitas Muhammadiyah Surakarta)
4. Aslam Nur (Universitas Muhammadiyah Aceh)

KETUA PENYUNTING

Safrilsyah

WAKIL KETUA PENYUNTING

Winda Putri Diah Restya

Dewan Editor

Barmawi

Juli Andriyani

Jasmadi Ali

Maria Ulfa

STAF PELAKSANA

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1. Distribusi | : Lenni Handayani Marza |
| 2. Administrasi | : Maulizar M. Husin |
| 3. Keuangan | : Maya Agustina |
| 4. Layout | : Efrar Khalid Hanas |

DAFTAR ISI

Pola Asuh Orang Tua dan Kemandirian Siswa Dalam Belajar pada Siswa Man Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar Maria Ulfa dan Zainuddin	1-18
Self-Esteem dan Motivasi Berprestasi pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri Indrapuri Jasmadi dan Juwita	19-32
Persepsi Terhadap Lingkungan Sekolah dan Moral pada Remaja di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pantai Asuhan Nirmala Banda Aceh Juli Andriyani dan Sri Wahyuna	33-39
<i>Self-Efficacy</i> dan Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Barmawi dan Dina Mardiaty	40-55
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Matahari <i>Departement Store</i> di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh Safrihsyah dan Bahrul Fajar	56-73
Konsep Diri dan Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Jantho Aceh Besar Winda Putri Diah Restya dan Nova Ardila Sari	74-79
Kecerdasan Emosional Sebagai Modal Meraih Kesuksesan Ismiati	80-90
Dukungan Sosial Keluarga Inti Terhadap Kesepian pada Lansia Uptd Rumoh Seujahtra Geunaseh Sayang Ulee Kareng Banda Aceh Yusniar Idris dan Noni Apriana	91-107

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA
KARYAWAN MATAHARI *DEPARTEMENT STORE*
DI HERMES PALACE MALL KOTA BANDA ACEH

¹Safrilsyah dan ²Bahrul Fajar

¹Fakultas Ushuluddin IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh

²Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh

safrilsyah@gmail.com

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam memberi pengarahan, bimbingan terhadap bawahannya. Pemimpin memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dan dapat menunjang kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) serta pengaruhnya dengan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan Matahari *Departemen Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh dan yang dijadikan sampel berjumlah 80 karyawan untuk penyebaran skala menggunakan teknik *Random sampling*. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji normalitas sebaran, uji linieritas dan uji regresi.

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan pada gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0,352, dengan signifikansi $p = 0,014 (< 0,05)$, hipotesis minor yang diajukan diterima. Terdapat pengaruh yang sangat signifikan pada gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien beta 0,417, dengan signifikansi $p = 0,005 (< 0,05)$, hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan bebas tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta -0,188 dan signifikansi $p = 0,147 (> 0,05)$. Hipotesis yang diajukan ditolak.

Secara koefisien korelasi (R) sebesar 0,334 menyatakan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Matahari *Departemen Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh. Dengan sumbangan efektif sebesar 0,334, (33,4%), sementara 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Gaya kepemimpinan di *Matahari department Store* berada pada kategori baik dan efektif, keluar masuk karyawan bukanlah disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak baik, akan tetapi bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2007;10).

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar

maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut.

Dalam kehidupan serba modern ini setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan semakin ketat dan tuntutan pelanggan/konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan.

Perusahaan juga memiliki visi dan misi (Djamiluddin, 2012; 95). Visi dan misi perusahaan menunjukkan hal-hal yang harus dicapai perusahaan, visi perusahaan juga dapat mempengaruhi cara kerja karyawan. Salah satu dari aktifitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pola hubungan antara atasan dan bawahan akan menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu di lakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk suatu jabatan.

Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Menurut Rivai (2004; 2) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan hubungan yang serasi dengan para bawahannya dan dalam membina kerjasama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal, dan juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Hasil penelitian Reza (2010; 70) mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Maka dapat dipastikan perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang mengamati, meniru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai harapannya.

Apabila perilaku kepemimpinan yang ditimbulkan oleh atasan sesuai yang diharapkan oleh bawahannya maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan baik. Namun bila kepemimpinan yang dihasilkan oleh atasan tidak sesuai dengan keinginan bawahan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah dan tidak baik. Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan (Djamiluddin, 2012; 119).

Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh merupakan pusat perbelanjaan dan menyediakan bermacam permainan anak-anak *happy land*. Dalam

berbelanja selain langsung membayar secara kontan, juga bisa menggunakan kartu kredit untuk para konsumen yang berbelanja dalam bentuk banyak. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan.

Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin, yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik lagi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Masalah-masalah yang sering di jumpai di dalam perusahaan adalah kecenderungan di mana karyawan merasa tidak senang dengan kepemimpinan yang di terapkan oleh atasannya sehingga dapat mengakibatkan kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ketempat kerja dengan sengaja (Djamiluddin, 2012; 119).

Berdasarkan hasil wawancara tentang gaya kepemimpinan Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall dengan salah seorang karyawan yang berinisial RM (Kamis 24-5-2012). “Atasan kami itu kan enggak mau duduk ngomong-ngomong dengan kami, apalagi diskusi tentang kerja, tingkat kerja kami bagus aja gak pernah dipuji apalagi yang salah memang dimarahin habis-habisan, kami asal udah bangun pagi ingat kerja sakit kepala”. Menurut SM (Sabtu 26-5-2012).” Pemimpin kami jarang kali senyum, kalau ada sedikit kesalahan kami langsung marah, setidaknya kan bisa ditegur baik-baik kenapa mesti langsung emosi”. Dapat disimpulkan pimpinan mereka kurang berbau dengan karyawan serta kurang menghargai kerja bawahannya begitu juga dengan keputusan yang diambil tidak pernah dimusyawarahkan, dengan sikap pemimpin seperti ini membuat para karyawan malas bekerja dan tidak heran bila karyawan sering mengundurkan diri. Bahkan di Matahari sering membuka penerimaan karyawan baru setiap bulannya ini disebabkan seringnya karyawan yang berhenti bekerja. Pemimpin seperti ini menerapkan model gaya kepemimpinan otoriter dimana seorang pemimpin yang otoriter selalu mengambil kebijakan secara pribadi tanpa diskusi terlebih dahulu, selalu menjaga jarak antara atasan dengan bawahannya dan pemimpin akan masuk kedalam suatu kelompok bila ia ingin menunjukkan keahliannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh atasan untuk bawahannya, sehingga dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen penting yang mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan dan secara lebih jauh mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh”.

Metode Penelitian

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan yaitu:

Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan demokrasi yang berarti bahwa keputusan ditetapkan oleh suara terbanyak. Gaya kepemimpinan demokratis dapat diketahui dari ke empat indikator tersebut

Semua kebijakan dilakukan secara berdiskusi.

Pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif yang dapat dipilih.

Anggota bebas memilih rekan kerja, dan tugas ditentukan oleh kelompok.

Pemimpin bersikap biasa dan rendah diri.

Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada disatu tangan. Gaya kepemimpinan otoriter dapat diketahui dari empat indikator yaitu:

Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin

Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan.

Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja.

Pemimpin cenderung menjaga jarak dengan bawahan.

Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan bebas yakni suatu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

Gaya kepemimpinan bebas dapat diketahui dari empat indikator yaitu:

Kebebasan dan keputusan diberikan penuh kepada kelompok.

Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.

Pemimpin tidak ikut serta dalam penentuan tugas.

Pemimpin hanya berkomentar namun tidak menilai atau mengatur.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dari 3 aspek yaitu:

Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan. Kemampuan teknis dapat diketahui dari empat indikator yaitu: prestasi kerja, kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan.

Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan. Kemampuan konseptual dapat diketahui dari empat indikator yaitu: kesetiaan, kedisiplinan, prakarsa, kreatifitas.

Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan. kemampuan hubungan interpersonal dapat diketahui dari tiga indikator yaitu: kepemimpinan, kepribadian, kerjasama.

Populasi didefinisikan sebagai kelompok yang hendak dikenali generalisasi penelitian (Azwar, 2004), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh yang berjumlah keseluruhan sebanyak 115 orang.

Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*, artinya, pengambilan sampel secara acak dan setiap subjek dalam penelitian memiliki peluang sama besarnya untuk menjadi sampel. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Azwar, 2004). Widi (2010; 243) mengatakan bahwa sampel harus berasal dari bagian representatif dari populasi yang hendak diteliti. Teknik ini dilakukan dengan cara memilih setiap individu menjadi sampel secara *random* yaitu melalui sistem acak, karena teknik ini dianggap paling baik di antara berbagai teknik lainnya, kebaikan teknik ini tidak hanya terletak pada teori yang mendasarinya tapi juga pada bukti-bukti empiris (Suryabrata, 2004; 35). Berdasarkan nomogram Harry King (Sugiyono, 2008), dengan tingkat kesalahan 5% maka dari populasi 115 orang karyawan di dapatkan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 80 orang karyawan.

Skala merupakan suatu alat ukur subjektif yang dibuat berskala. Skala cukup memberikan informasi tertentu tentang seseorang/suatu program (Arikunto, 2006; 158). Subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Jenis skala yang akan penulis pakai adalah skala Likert (*Likert Scale*) yang telah dimodifikasi menjadi empat jenjang tanpa ada jawaban yang bersifat netral/ragu-ragu dan memakai alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Item dalam skala ini memiliki dua tipe, yaitu item *favorable* dan item *unfavorable*. Item disebut *favorable* bila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan item *unfavorable* adalah item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2010; 26).

Skala gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator gaya kepemimpinan dari white dan lippit (Reksohadiprodo dan Handoko, 2003; 298)

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Semua kebijakan dilakukan secara berdiskusi.

Pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif yang dapat dipilih.

Anggota bebas memilih rekan kerja, dan tugas ditentukan oleh kelompok.

Pemimpin bersikap biasa dan rendah diri.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin

Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan.

Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja.
 Pemimpin cenderung menjaga jarak dengan bawahan
 Gaya Kepemimpinan Bebas
 Kebebasan dan keputusan diberikan penuh kepada kelompok.
 Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
 Pemimpin tidak ikut serta dalam Penentuan tugas.
 Pemimpin hanya berkomentar namun tidak menilai atau mengatur.
 Secara lebih rinci sebaran item skala gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1 dan skor penilaiannya dapat dilihat pada tabel 2 yang tertera di bawah ini:

Tabel. 1
Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan

No.	Gaya Kepemimpinan	Aspek	No item		Jumlah	Bobot (%)
			Favorable	Unfavorable		
1	Demokratis	Semua kebijakan dilakukan secara berdiskusi.	1, 25, 49	13, 37	5	10
		Pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif yang dapat dipilih.	2, 26, 50	14, 38	5	10
		Anggota bebas memilih rekan kerja, dan tugas ditentukan oleh kelompok.	3, 27	15, 39	4	8
		Pemimpin bersikap biasa dan rendah diri.	4, 28	16, 40	4	8
2	Otokratis	Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.	5, 29	17, 41	4	8
		Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan.	6, 30	18, 42	4	8

3	<i>Laissez-Faire</i> (bebas)	Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja.	7,31	19,43	4	8
		Pemimpin cenderung menjaga jarak dengan bawahan.	8,32	20,44	4	8
		Kebebasan dan keputusan diberikan penuh kepada kelompok.	9,33	21,45	4	8
		Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.	10,34	22,46	4	8
		Pemimpin tidak ikut serta dalam Penentuan tugas.	11,35	23,47	4	8
		Pemimpin hanya berkomentar namun tidak menilai atau mengatur	12,36	24,48	4	8
JUMLAH			26	24	50	100

Tabel. 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

NO	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Sangat Sesuai (SS)	4	1
2	Sesuai (S)	3	2
3	Tidak Sesuai (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Skala kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan dari Rivai (2005; 214) dan Hasibuan (2006; 95).

Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan

pelatihan. Kemampuan teknis dapat diketahui dari empat indikator yaitu: prestasi kerja, kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan.

Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan. Kemampuan konseptual dapat diketahui dari empat indikator yaitu: kesetiaan, kedisiplinan, prakarsa, kreatifitas.

Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan. kemampuan hubungan interpersonal dapat diketahui dari tiga indikator yaitu: kepemimpinan, kepribadian, kerjasama.

Secara lebih rinci sebaran item skala kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3 yang tertera di bawah ini:

Tabel. 3
Blue Print Skala Kinerja karyawan

No.	Aspek	Indikator	No item		Jumlah	Bobot %
			Favorable	Unfavorable		
1	Kemampuan teknis	prestasi kerja, kecakapan, tanggung jawab, kedisiplinan.	1, 7, 13, 19,25	4, 10, 16, 22, 28	10	33,3
2	Kemampuan konseptual	kesetiaan, kedisiplinan, prakarsa.	2, 8, 14, 20, 26	5, 11, 17, 23,29	10	33,3
3	Kemampuan hubungan interpersonal	Kepemimpinan, Kepribadian, kerjasama.	3, 9, 15, 21,27	6, 12, 18, 24,30	10	33,3
Jumlah			15	15	30	100

Validitas. Ada dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuisioner yaitu valid dan reliabelnya instrumen yang ada kuisioner tersebut. Untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004; 109). Untuk mengetahui valid atau tidaknya skala yang penulis gunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus korelasi *product moment* Azwar (2010; 100), yaitu:

Rumus korelasi tersebut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum X)^2/n][\sum y^2 - (\sum Y)^2/n]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi penerimaan diri dengan kepercayaan diri
- x = Penerimaan Diri
- y = Kepercayaan diri
- n = Banyaknya subjek

Analisis yang dipakai analisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows versi 16.00*

Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2004; 109).

Di dalam pengujian reliabilitas penulis menggunakan teknik belah dua (*split half method*) ganjil genap dimana peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil belahan pertama dan kelompok butir genap sebagai belahan kedua. Adapun rumus yang digunakan menurut Umar (2004; 118) adalah dengan menggunakan rumus *spearman- brown*:

$$r_1 = \frac{2 \times r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

- r_1 = Realibilitas internal seluruh instrumen.
- r_b = Korelasi *Product Moment* antara pertama dan kedua.

Pengujian instrumen merupakan hasil analisa dalam bentuk uraian dari hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner) dan pertanyaan terstruktur dengan didukung teori- teori dan kemudian di susun dalam bentuk model tabulasi dan kemudian dilakukan pengujian instrumen baik secara validitas dan realibilitasnya. Agar kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian, maka sebelumnya dapat di uji tingkat validitas dan realibilitasnya. Oleh karena itu kuesioner harus disusun dan diuji pada objek penelitian. Percobaan ini untuk melihat adanya kemungkinan kesalahan-kesalahan dan ketidak kemampuan dalam mengungkapkan gejala yang ingin diselidiki oleh peneliti.

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka yang sudah diperoleh dilakukan uji syarat yaitu uji normalitas yang dimaksudkan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak dan uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk melihat bentuk sebaran data. Untuk menguji normalitas data, digunakan rumus:

$$c^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dengan :

c^2 = Statistik chi kuadrat

O_i = Frekuensi pengamatan

E_i = Frekuensi yang diharapkan

Analisis yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) dengan kinerja karyawan adalah analisis regresi. Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Santoso, 2008).

Persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Untuk mencari persamaan garis regresi dapat digunakan berbagai pendekatan (rumus), sehingga nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dapat dicari dengan metode sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y}{N} - b \frac{\sum X}{N} \qquad b = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{N \sum X^2 - \sum X^2}$$

Analisis dalam penelitian ini diolah dengan sarana komputerisasi program *SPSS 16 for windows*.

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi tersebut meliputi uji normalitas sebaran, uji linearitas hubungan serta uji korelasi

Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *Kolmogrov Smirnov Test* yang dikatakan normal jika $p > 0,05$. Hasil uji normalitas sebaran terhadap kedua variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Hasil uji normalitas sebaran variabel gaya kepemimpinan demokratis, nilai K-SZ adalah 1,412 dengan $p = 0,037 (< 0,05)$, artinya skala tersebut memiliki sebaran item yang tidak normal dan tidak dapat digeneralisasikan ke populasi.

Hasil uji normalitas sebaran variabel gaya kepemimpinan otokratis, nilai K-SZ adalah 1,275 dengan $p = 0,077 (> 0,05)$ artinya skala tersebut memiliki sebaran item yang normal dan dapat digeneralisasikan ke populasi.

Hasil uji normalitas sebaran variabel gaya kepemimpinan bebas, nilai K-SZ adalah 0,690 dengan $p = 0,728 (> 0,05)$ artinya skala tersebut memiliki sebaran item yang normal dan dapat digeneralisasikan ke populasi.

Hasil uji normalitas sebaran variabel kinerja karyawan, nilai K-SZ adalah 1,070 dengan $p = 0,203 (> 0,05)$ artinya skala tersebut memiliki sebaran item yang normal dan dapat digeneralisasikan ke populasi.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan menggunakan *SPSS 16,0 For Windows* pada tabel berikut ini :

Tabel. 9
Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K-SZ	P	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1,412	0,037	Tidak Normal
Gaya Kepemimpinan Otokratis	1,275	0,077	Normal
Gaya Kepemimpinan Bebas	0,690	0,728	Normal
Kinerja Karyawan	1,070	0,203	Normal

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Hasil uji linieritas variabel kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan demokratis diperoleh nilai $F = 33,445$ dengan $p = 0,000 (< 0,05)$. Kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan otokratis diperoleh nilai $F = 29,411$ dengan $p = 0,000 (< 0,05)$ dan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan bebas diperoleh nilai $F = 7,791$ dengan $p = 0,007 (< 0,05)$. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 10
Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
Kinerja karyawan* Gaya Kepemimpinan demokratis	33,445	0,000	Linier
Kinerja karyawan* Gaya Kepemimpinan otokratis	29,411	0,000	Linier
Kinerja karyawan* Gaya Kepemimpinan bebas	7,791	0,007	Linier

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Setelah melakukan uji asumsi normalitas sebaran dan linieritas hubungan maka selanjutnya dilakukan uji korelasi *product moment* dari person. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 11
Analisis Uji Korelasi

		Demokratis	Otokratis	Bebas	Kinerja
Demokratis	Pearson Correlation	1	,726**	,637**	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80
Otokratis	Pearson Correlation	,726**	1	,661**	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80
Bebas	Pearson Correlation	,637**	,661**	1	,312**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,005
	N	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,535**	,549**	,312**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan demokratis berkorelasi secara positif yang signifikan dengan koefisien korelasi $(r) = 0,535$ dan nilai p (signifikan) sebesar $0,000 (< 0,01)$ gaya kepemimpinan otokratis berkorelasi secara positif yang signifikan dengan koefisien korelasi $(r) = 0,549$ dan nilai p (signifikansi) sebesar $0,00 (< 0,01)$, dan gaya kepemimpinan bebas berkorelasi secara positif yang signifikan dengan koefisien korelasi $(r) = 0,312$ dengan nilai p (signifikan) sebesar $0,005 (> 0,01)$.

Hasil uji korelasi seluruh variabel gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) berkorelasi secara signifikan dengan kinerja karyawan, maka semuanya akan diikutkan dalam analisis regresi. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi dapat dilihat berdasarkan hasil penghitungan menggunakan *SPSS 16,0 For Windows* pada tabel berikut ini:

Tabel. 12
Analisis Uji Regresi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,599	0,359	0,334	21,615

Sumber olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Koefisien regresi (R) sebesar 0,599 menyatakan bahwa ada hubungan ketiga variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan bebas, terhadap kinerja karyawan yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 0,334.

Tabel. 13
Regression Residual

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19878,163	3	6626,054	14,183	0,000 ^a
Residual	35506,724	76	467,194		
Total	55384,888	79			

a. Predictors: (Constant), demokratis, otokratis, bebas,

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai $F = 14,183$ dengan taraf signifikansi (p) = 0,000 ($< 0,01$). data dari tabel 11 dan 12 tersebut menginformasikan bahwa hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) terhadap kinerja karyawan sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya 66,6%) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Tabel. 13
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

1. (Constant)	-49,733	28,972		-1,717	0,089
	2,007	0,798	0,352	2,516	0,014
Gaya kepemimpinan demokratis.	2,481	0,856	0,417	2,898	0,005
Gaya kepemimpinan otokratis.	-1,164	0,795	-188	-1,465	0,147
Gaya kepemimpinan bebas.					

Sumber: Olah data *SPSS 16,0 For Windows*, tahun (2013)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hipotesis minor sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan demokratis diperoleh koefisien beta 0,352 dengan signifikansi (p) = 0,014 ($< 0,05$), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dapat dijelaskan hipotesis yang diajukan diterima..

Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari gaya kepemimpinan otokratis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0,417, dan signifikansi (p) = 0,005 ($< 0,05$), artinya hipotesis yang diajukan diterima.

Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan bebas terhadap koefisien korelasi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta -0,188 dan signifikansi (p) = 0,147 ($> 0,05$). Hipotesis yang diajukan ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi (R) sebesar 0,599 menyatakan bahwa ada hubungan ketiga variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan bebas) terhadap kinerja karyawan yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 0,334 artinya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 33,4% dan 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (dalam Mangkunegara 2005; 14) seperti, faktor individual, psikologis, dan organisasi. Dengan demikian, dari hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis mayor diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) dengan kinerja karyawan.

Hipotesis minor dari penelitian ini dapat dijelaskan pada gaya kepemimpinan demokratis tidak terdapat pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0,352 signifikansi (p) = 0,014 ($< 0,05$), dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan otokratis terdapat pengaruh yang sangat signifikan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0,417, dan signifikansi (p) = 0,005 ($< 0,05$), hipotesis yang diajukan diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan bebas yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta -0,188 dan signifikansi (p) = 0,147 ($> 0,05$), Hipotesis yang diajukan ditolak.

Dari hasil penjelasan hipotesis minor di atas maka gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis yang dapat memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan bebas tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Menurut Anoraga (2003; 1) seorang pemimpin ialah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai

tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Dimana seorang pemimpin memiliki ciri khas, atau gaya tersendiri dalam memimpin suatu kelompok. Menurut Hersey dan Blanchard (2004; 114) gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan, perilaku tugas di maksudkan sebagai kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut): Menjelaskan aktifitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya: dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Menurut Hasibuan (2007; 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Dalam hal memberi perintah kepada anggota kelompok atau bawahan terkadang diperlukan ketegasan yang maksimal agar bawahan selalu disiplin dan selalu menjaga tanggung jawabnya sebagai pekerja. Menurut Nawawi dan Hadari (2004; 95) kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang menempatkan kekuasaannya pada satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada orang yang paling berkuasa. Seperti contoh dimana seorang pimpinan yang menerapkan disiplin masuk kerja tepat waktu, apabila salah satu dari karyawannya terlambat masuk kerja, maka pimpinan langsung mengambil sikap dan memberikan sanksi bagi yang terlambat. Dengan adanya peraturan dan sanksi bagi yang melanggar, maka akan melatih para karyawan untuk tidak terlambat dan disiplin waktu.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh berada pada kategori baik. Keluar masuk karyawan yang terjadi di Matahari *Departement Store* selama ini bukanlah disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif, akan tetapi bisa saja di akibat oleh faktor gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang terlalu padat, hubungan interpersonal yang tidak baik, dan sebagainya.

Pimpinan wajib menegakkan sikap otoriter agar peraturan yang berlaku tidak diabaikan. Selain sikap otoriter juga harus dibarengi sikap demokratis, agar bisa mendengarkan aspirasi-aspirasi karyawannya untuk kemajuan perusahaan, dengan adanya rasa dihargai dan dibutuhkan, akan membuat karyawan semangat dan betah dalam bekerja.

Oleh karena itu pimpinan dan bawahan harus mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, bila itu terjaga dan terwujud maka perusahaan akan terus berkembang dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Ada hubungan antara gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis dan bebas) terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,599 dengan sumbangan efektif sebesar 0,334, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 33,4%. Dengan demikian, hipotesis mayor diterima.

Secara spesifik masing – masing variabel :

Gaya kepemimpinan demokratis diperoleh koefisien beta 0,352 dengan signifikansi (p) = 0,014 (< 0,05), dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dapat dijelaskan

hipotesis yang diajukan diterima.

Terdapat pengaruh yang sangat signifikan dari gaya kepemimpinan otokratis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta 0,417, dan signifikansi (p) = 0,005 ($< 0,05$), dapat dijelaskan hipotesis yang diajukan diterima.

Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan bebas dengan koefisien beta -0,188 dan signifikansi (p) = 0,147 ($> 0,05$). Hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah terurai di atas maka gaya kepemimpinan yang telah dijalankan Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh tergolong baik dan efektif untuk kemajuan perusahaan. Keluar masuk karyawan yang terjadi di Matahari *Departemen Store* bukanlah disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif, akan tetapi bisa saja dipengaruhi oleh faktor gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang terlalu padat, dan bisa saja diakibatkan hubungan sesama karyawan yang tidak harmonis yang mengakibatkan karyawan tidak betah bekerja dan akhirnya berhenti.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh, yang mudah-mudahan dapat mengambil manfaatnya dalam rangka meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan yang akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang akan dikemukakan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan yang dijalankan Matahari *Departement Store* di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh berada pada katagori baik hal itu sebaiknya dipertahankan, dan untuk meningkatkan sebaiknya pemimpin dapat berperilaku sebagai pemimpin yang dalam kepemimpinannya dapat memotivasi, sebab masih terdapat masalah pada perusahaan mengenai pimpinan yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri sehingga terjadi sinkronisasi dan sejalan dengan aturan perusahaan.

Untuk menindak lanjuti penelitian ini, sebaiknya kepada peneliti yang selanjutnya dapat mengambil variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan, hal ini untuk mengetahui kinerja perusahaan dan karyawannya

Daftar Pustaka

- Almasdi, Y.S. 2006. *Aspek Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ancok, D. 2012. *Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, P. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan Keempat, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arep, I dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Grasindo.

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2004. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmayanto, T. 2006. *Leader As Water*. Cetakan Pertama, Jakarta: BeeMarketer institute.
- Guritno, B dan Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal 63-74.
- Handoko, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPPFE.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjerachman dan Husnan, R, 2003. *Manajemen Personalia. Edisi Kedua Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE UGM*.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. Depok; pusat kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan John, H. J. 2002. *Human Resource Management* . Buku 2. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H dan Hadari, M. 2004. *Kepemimpinan Efektif*. Cetakan Keempat, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Reksohadiprodjo dan Handoko, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPPFE.

- Reza, A.R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Semarang, Universitas Diponegoro.*
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Siagian, P. S. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan Kelima, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.*
- Soekanto, H. dan Reksohadiprojo, 2001. *Manajemen Personalia. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPF UGM.*
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.*
- Suryabrata, S. 2004. *Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Santoso, S. 2008. *Analisis Regresi dan Korelasi (Materi VIII: Analisis Regresi dan Korelasi Sederhana). [http://ssantoso.blogspot.com/2008/08/ Analisis-regresi-dan-korelasi-materi.html](http://ssantoso.blogspot.com/2008/08/Analisis-regresi-dan-korelasi-materi.html). 26 Januari 2010.*
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya. Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh belas, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Tjiptono, F., 2001. *Manajemen Jasa. Edisi II. Cetakan ketiga, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.*
- Umar, H. 2004, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.*
- Wahyudi, B. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Sulita.*
- Widi, R. K., 2010. *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Pelaksanaan Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.*