



**Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara**

***Relationship between Leadership Style and Environment Work With Work Motivation Unit Members Regional Police Mobile Brigade North Sumatra***

**Siti Mayasari Hasibuan, M. Rajab Lubis & Suryani Hardjo**

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana,  
Universitas Medan Area

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Penelitian dilaksanakan di BRIMOB POLDA SUMUT. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 106 anggota Brimob Polda Sumut dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Berdasarkan analisis data *rank spearman* diperoleh taraf signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya membuktikan bahwa terdapat hubungan secara parsial gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Sedangkan hubungan lingkungan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan secara parsial lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Sedangkan taraf signifikansi gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan motivasi kerja (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berhubungan secara simultan, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besar korelasi hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB sebesar 49.7%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between leadership style and work environment with work motivation. The research was conducted at BRIMOB POLDA SUMUT. The number of respondents in this study was 106 members of BRIMOB POLDA SUMUT with sampling technique random sampling. Based on spearman rank data analysis, there is a significant level between leadership style (X1) with work motivation (Y) with significant value  $0.000 < 0.05$ , that was to prove that there was a partial relationship of leadership style with work motivation. While the working environment relation (X2) with work motivation (Y) with significant value  $0.000 < 0.05$ . It proves that there was a partial relationship work environment with work motivation. While the significance level of leadership style (X1) and work environment (X2) with work motivation (Y) with significant value  $0.000 < 0.05$  were related simultaneously, the hypothesis in this research was accepted. The correlation of leadership style relation and work environment with work motivation of BRIMOB members was 49.7%*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Work Motivation

**How to Cite:** Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi 1(1) 2019: 78-86*,

\*E-mail: sarihsb@gmail.com



## **PENDAHULUAN**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Adanya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kestabilan perusahaan. Sebagai salah satu aset perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan (Hasibuan, 2003).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi dalam diri manusia dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Hal yang sama juga dialami oleh organisasi BRIMOB, Korps Brigade Mobile atau lebih dikenal dengan sebutan BRIMOB merupakan organisasi elit militer yang dimiliki oleh Negara Indonesia, karena fungsi dari satuan BRIMOB itu sendiri adalah menjaga keamanan Bangsa Indonesia. Oleh karena itu para anggota dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja, sehingga dalam bekerja kepentingan masyarakat adalah hal yang terpenting terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Upaya yang dilakukan agar semua anggota dapat memberikan performa kinerja yang terbaik maka pihak Satuan BRIMOB POLDA SUMUT memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan tegas. Namun yang terjadi di lapangan adalah masih adanya anggota BRIMOB yang memiliki motivasi kerja yang rendah diantaranya adalah menurunnya semangat anggota untuk mencapai prestasi yang lebih baik, tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas sehingga kurang mematuhi peraturan yang ada.

Anggota yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Ilham, 2012). Kondalkar (2007) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Menurut Wexley dan Yukl (2005) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Yancomala, 2014: Yukl dan Wexley, 2005; Sembiring, dkk., 2015; Salianto & Rahmi, 2014).

Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2013) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik (Wulan & Istiana, 2014; Turnip & Dwina, 2012; Thamrin, 2009).

Wahdjosumidjo (dalam Ayuningtyas, 2014) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya (Roslina, 2009; Siregar, 2009; Sarah, 2020; Setyowati, dkk., 2019; Atrizka, 2018).

Stoner dan Winkel (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja yaitu faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2001) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain". Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Dengan dilatarbelakangi uraian-uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT. Sampel Penelitian berjumlah 106 orang anggota BRIMOB dipilih dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Untuk mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan, maka digunakanlah instrumen seperti yang tertera di bawah ini:

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Herzberg (dalam Luthans, 2011) faktor higienis yang terdiri dari: gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi publik, dan kondisi kerja. Faktor motivator yang terdiri dari: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Setelah diuji coba skala ini memiliki 40 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya  $r_{bt} = 0,345$  sampai  $r_{bt} = 0,797$ . Sementara itu, indeks reliabilitas diperoleh sebesar  $r_{tt} = 0,932$  yang berarti bahwa skala ini reliabel.

Skala gaya kepemimpinan disusun berdasarkan karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu: karismatik, perhatian individu, simulasi intelektual dan motivasi inspirasi. Setelah uji coba skala ini memiliki Aitem valid yang berjumlah 21 butir memiliki koefisien korelasi butir  $r_{bt} = 0,324$  sampai  $r_{bt} = 0,734$ . Sementara itu, Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt} = 0,821$  yang berarti bahwa skala ini reliabel.

Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja menurut Munandar (2004), Darmohardjo (2007) yaitu 1. Aspek lingkungan fisik yang terdiri dari : a). kebersihan di perusahaan, b). penerangan cahaya dalam ruangan, c). suhu udara di ruangan tempat bekerja, d). tata letak dan pengaturan peralatan kerja, e). Kebisingan, f) fasilitas pendukung pekerjaan, g) jaminan keamanan lingkungan kerja. 2. Aspek lingkungan non fisik yang terdiri dari: a). Hubungan antara karyawan dan pimpinan, b). Hubungan antar sesama karyawan. Setelah uji coba skala ini memiliki aitem valid

yang berjumlah 33 butir memiliki koefisien korelasi  $r_{bt} = 0,413$  sampai  $r_{bt} = 0,877$ . Sementara itu, Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar  $r_{tt'} = 0,953$  yang berarti bahwa skala ini reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kolmogorov-Smirnov Test*. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,050$  maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,050$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 1. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

VAR	x	SD	K-Z	P	Ket
MK	130,21	16,92	0,146	0,000	TN
GK	63,45	10,09	0,158	0,000	TN
LK	99,01	14,36	0,180	0,000	TN

Keterangan

Var = Variabel

X = Rerata

P = Peluang Terjadinya Kesalahan

K-Z = Kolmogorov-Smirnov

TN = Tidak Normal

Dari hasil penelitian diperoleh hasil normalitas motivasi kerja sebesar 0,000 dimana  $p < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berdistribusi normal. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0.000, dimana  $p < 0.05$ , maka variabel gaya kepemimpinan tidak berdistribusi normal. Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0.000, dimana  $p < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berdistribusi normal. Dari hasil di atas maka diketahui ketiga variable tersebut tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F Beda	p Beda	Keterangan
X <sub>1</sub> - Y	43,71	0,000	Linier
X <sub>2</sub> - Y	31,74	0,000	Linier

Keterangan

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Y = Motivasi Kerja

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menerangkan timbulnya motivasi kerja. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (motivasi kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu masing-masing variabel bebas.

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat, dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Sebagai kriterianya apabila  $p < 0,050$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Rank Spearman

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	P	Ket
$X_1 - Y$	0.497	0.000	S
$X_2 - Y$	0.484	0.000	S
$X_1, X_2 - Y$	0.497	0,000	S

Keterangan :

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Y = Motivasi Kerja

$r_{xy}$  = Koefisien hubungan antara X dengan Y

Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau  $p < 0,010$ .

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi Analisis Non-Parametrik dengan menggunakan Uji *Rank Spearman*. Secara simultan hubungan gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai signifikansinya ( $p$ ) sebesar 0.000, dimana ( $p$ )  $< 0.05$ , sehingga hipotesis awal penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB. Dimana besarnya korelasi sebesar 49.7 %.

Korelasi parsial antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) : 0.000, dimana nilai signifikansi  $p < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota satuan Brimob. Dengan besarnya korelasi sebesar atau besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebanyak 49.7 %.

Dari hasil penelitian parsial pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) : 0.000, dimana ( $p$ )  $< 0.05$ , sehingga dapat dirarik kesimpulan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan nilai korelasi sebesar 48.4 %, yaitu bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota Brimob sebanyak 48.4%.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Rata-rata Empirik

Variabel	NILAI RATA-RATA		Ket
	Hipotetik	Empirik	
Motivasi kerja	100	130,21	tinggi
Gaya kepemimpinan	52,5	63,45	Efektif
Lingkungan kerja	82,5	99,01	Sedang

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki motivasi kerja,

gaya kepemimpinan dan memiliki lingkungan kerja yang tergolong baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT begitu juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan dan semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin rendah motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

Anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mencapai visi dan misi organisasi BRIMOB yang telah ditetapkan. Hal yang sama juga perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang ada di BRIMOB dimana dalam pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan para anggotanya agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena adanya perhatian yang diberikan oleh pemimpin.

Wahdjosumidjo (dalam Ayuningtiyas, 2014) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.

Secara konseptual kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat (Pasolong, 2013). Korelasi parsial antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) : 0.000, dimana nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebanyak 49.7%.

Hasil penelitian ini turut memperkuat penelitian terhadulu antara lain penelitian yang dilakukan dilakukan Yancomala (2014) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Sumatera Barat. Hal ini juga memperkuat pendapat Hasibuan (2007) yang mengatakan bahwa motivasi kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang mempengaruhi motivasi di antaranya lingkungan kerja. Hariandja( dalam Pasolong, 2013) menyatakan anggota akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif. Jika anggota termotivasi dengan baik maka kinerjanya dapat meningkat (Pasolong, 2013).

Dari hasil penelitian korelasi parsial lingkungan kerja dengan motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) : 0.000, dimana ( $p$ )  $< 0.05$ , sehingga dapat dirarik kesimpulan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Dalam hasil penelitian ini adanya hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan nilai korelasi sebesar 48.4 %. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian hampir sama dengan penelitian Andamdewi (2013) yang meneliti tentang hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. .

Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Hubungan simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang di dapat dalam penelitian ini adalah sebesar 49.7%. Yaitu semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT, betipun sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan dan lingkungan kerja yang buruk akan membuat motivasi kerja menjadi rendah.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Febriyani (2015) tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan hasil penelitiannya diharapkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diterapkan secara bersamaan agar pencapaian tingkat motivasi kerja karyawan lebih tinggi.

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT mempersepsikan gaya kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang tergolong sedang, dan mereka juga memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi.

## **SIMPULAN**

Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini yaitu anggota Satuan BRIMOB POLDA SUMUT, memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi, gaya kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang juga tergolong sedang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP* Volume 1 Nomor 1 Halaman 210-219.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Revisi.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Atrizka, d. (2018). Perbedaan Keterampilan Mengajar Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan di Kelas pada Guru SMAN 11 Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 41-51. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1598>

- Ayuningtyas, (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Dalam Promosi Jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo. Yogyakarta: Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, S. (2009). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bass, B.M. (1995). Leadership: Good, better, best. *Organization Dynamics*, Vol.13, pp. 59-80
- Bungin, B. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dharmawan, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Inovasi Teknologi). *Jurnal Ekonomi/ Volume XXI, No. 01*, Maret 2016: 76-90.
- Fathoni, A. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, S. (2002). Metodologi Research Jilid 1. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T.H. (2001). Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2005). Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). Psikologi Industri/ Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industry Dan Organisasi. Ed-2. Jakarta: Arcan.
- Jex, Steve, M & Briit, Thomas, W. 2008. *Organizational Psychology* (2th ed). John Wiley & Son. Inc.
- Kondalkar, V/G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Age Internasional (P) Ltd: Publisher.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* Published By McGraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue Of The Americas, New York, Ny, 10020. Copyright © 2011.
- Moekijat. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju. Jakarta.
- Munandar, A. (2001). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Munandar, A. S. (2006). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Ndaraha, T. (2007). Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Nitisemito, A. (2001). Marketing. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, H. (2013). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta CV.
- Rezita, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal online Universitas Surabaya*.
- Rizqiah, R.U. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya).
- Robbins, S.P & Judge. T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. Person Education Inc : Publishers as Prentice Hall.
- Robin, S. P. (2008). *Organization Behavior*. Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall.
- Roslina, D., (2009). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Eefektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *Analitika*: 1 (2): 79-90
- Saliano, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika*: 6 (1): 16-26
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 48-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika*: 7 (1): 39-49
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Siregar, N.I., (2009). Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan, dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan, Nusantara III Medan, *Analitika*: 1 (1): 69-77
- Stoner, J.A.F, & Winkel, C. (2003), Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen, (alih bahasa: Simamora Sahat), Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 1 (2): 48-61.
- Thoha, M, (2001), Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tondok, M.S. & Andarika, R. (2004). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE* Vol. 1 No.1.
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Winardi. (2001). Motivasi dan Pemotivasian. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wulan, R., Istiana, (2014), Hubungan Antara Kepemimpinan Wanita Dengan Disiplin Kerja, *Analitika*: 6 (1): 44-49
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP* Volume 2 Nomor 1 Halaman 535-541.
- Yukl G.A. dan Wexley, K.N, (2005). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Jakarta: Rineka Cipta.