



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang

Oleh

Muhammad Munir *)
Abdul Qodir Djaelani)**
Mohammad Rizal *)**

Email : munirsaja1408@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at the Village Unit Cooperative Pakis Malang Regency. The aim of this research was to test and re-examine the influence of transformational leadership style, compensation and organizational culture on the work productivity of employees of the Desa Pakis Unit Cooperative in Malang Regency.

The variables used are transformational leadership style, compensation and organizational culture as an independent variable, while employee productivity is the dependent variable. The sample used in this study was 37 employees of the Desa Pakis Village Cooperative Unit in Malang Regency. The study uses descriptive statistical analysis and inferential statistics. Data collection method by collecting primary data. The test uses instrument testing, classical assumption test, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 24.0.

The results of the research show that the transformational leadership style variables and organizational culture did not significantly influence the work productivity of the Pakis Village Unit Cooperative employees of Malang Regency, while the compensation variable had a significant effect on the work productivity of the Pakis Village Unit Cooperative Employees of Malang Regency.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Compensation, Organizational Culture and Employee Work Productivity*

Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk berorientasi pada tujuan yang baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, untuk pengembangan organisasi suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan suatu keuntungan perusahaan dan juga meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan. Namun untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang baik pasti banyak kendala, yakni salah satunya faktornya ialah ketidakpuasan karyawan dan sebagai akibatnya dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan maupun organisasi perusahaan.

Salah satu faktor masalah dari ketidakpuasan karyawan tersebut maka seorang pemimpin harus dapat mengerti dan memahami sebuah perilaku karyawan agar semua kebutuhan dapat terpenuhi sehingga kepuasan karyawan bisa terpenuhi. Jika sebuah kepuasan tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, selain juga pemimpin harus mengelola karyawan dengan baik sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik agar dapat mencapai organisasi perusahaan yang baik.

Sumber daya manusia suatu perusahaan yang baik juga akan berpengaruh untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dalam pengembangan sumber daya manusia, perusahaan membutuhkan sebuah rencana atau struktur pengembangan karyawan seperti Analisa pekerjaan atau kedudukan, pemilihan karyawan dengan baik, perencanaan atau program karir yang jelas, gaji dll. Dengan adanya sebuah produktivitas kerja karyawan yang baik maka diharapkan bisa mampu mewujudkan sebuah tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian terutama pada perusahaan yang ingin mengembangkan atau membangun suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan mempunyai suatu produktivitas yang tinggi maka menunjukan bahwa perusahaan tersebut mempunyai tingkat kemakmuran dan kemajuan. Naik turunnya suatu produktivitas kerja karyawan bisa dilihat dari keahlian seseorang pada saat memimpin karyawan agar bisa bekerja dengan baik (Girsang 2014). Produktivitas kerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada, misalnya hubungan antara karyawan dengan perusahaan, hubungan antara karyawan sendiri atau dengan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, Pernyataan diatas telah dikembangkan oleh peneliti dengan melihat dari beberapa referensi dari para ahli.

Pemimpin sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karena seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk mengembangkan perusahaan, jika seorang pemimpin bisa memberi contoh dan bisa memotivasi maka karyawan juga akan semangat dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memberikan semua tenaganya dalam semua persoalan yang ada, yang akan dialami oleh semua bawahannya dan juga dalam keperluan peningkatan untuk semua bawahannya dengan selalu mendorong dan memberi semangat dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Robbin 2007:473).

Kompensasi sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan. Kompensasi adalah sebuah hak yang didapat oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kerja sama perusahaan dengan karyawan. (Nawawi, 2008:315) kompensasi merupakan hadiah dan imbalan untuk setiap yang bekerja didalam sebuah perusahaan untuk karyawan yang sudah memberikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Kompensasi sendiri biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, hadiah, insentif.

Budaya organisasi adalah aturan yang di buat oleh suatu perusahaan sendiri, dibuat pimpinan atau bahkan dibuat oleh seluruh sumber daya manusia

yang ada di dalam perusahaan tersebut, yang sesuai dengan budaya yang ingin dikembangkan di suatu perusahaan dengan mengedepan asas kekeluargaan, pikiran dan tidak menyimpang dari hukum yang berlaku dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan (Wirawan, 2007:10). Berdasarkan penjelasan tersebut Maka dari itu penulis menulis skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA PAKIS KABUPATEN MALANG”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis

Manfaat Penelitian

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan, pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di Koperasi Unit Desa Pakis.
2. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa memberikan sebuah referensi, bantuan, sokongan dan juga kontribusi bagi semua pihak/elemen yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Suyitno (2016) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). Sebagai *variable independent* adalah kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi dan sebagai *variable dependent* adalah produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi ada pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ariani (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dikantor Yayasan Dana Social Al-Falah Surabaya. Sebagai *variable independent* adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja dan sebagai *variable dependent* adalah produktivitas kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja ada pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tinjauan Teori

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Girsang, 2014) Naik turunnya suatu produktivitas kerja karyawan bisa dilihat saat seseorang memimpin karyawan/bawahannya agar bisa bekerja dengan baik. Produktivitas kerja sendiri tidak hanya di lihat oleh gaya seseorang dalam memimpin namun juga kompensasi bisa mempengaruhi. Menurut para ahli tersebut, pengertian teori produktivitas dapat diartikan dan disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah keahlian, kapasitas dan kepandaian seorang karyawan/bawahan pada saat menghasilkan produk sesuai yang diharapkan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, seorang karyawan bisa dikatakan baik atau produktif jika mampu menghasilkan produksi sesuai dengan harapan perusahaan dengan waktu yang tepat dan singkat.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbin (2008) pemimpin transformal adalah pemimpin yang selalu memotivasi dan mendorong pengikutnya agar selalu berfikir secara kreatif dan inovatif sesuai dengan kemampuannya. Seseorang yang menggunakan kepemimpinan transformasional lebih dipandang baik karena bisa mengarahkan kearah yang lebih kreatif dan inovasi dan juga bisa lebih mengenal bawahannya atau pengikutnya.

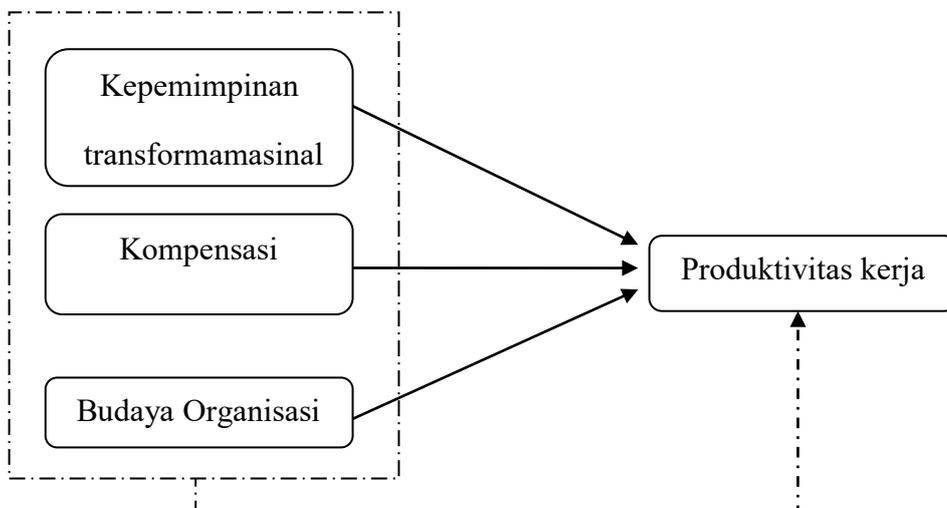
Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk dari hubungan karyawan dengan perusahaan dan juga semua yang didapat oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasi kerjanya untuk organisasi yang berupa materi atau lainnya (Simamora 2004).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem atau aturan yang ada di sebuah perusahaan atau sebuah norma, nilai dan kebiasaan suatu organisasi yang dimunculkan oleh pimpinan perusahaan agar karyawan dapat nyaman dalam suatu tempat dan bisa membantu mencapai tujuan organisasi perusahaan (Wirawan 2007:10).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Sumber : dikembangkan oleh peneliti

Keterangan:

= Pengaruh secara parsial
 = Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit desa Pakis
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi Unit Desa Pakis
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi Unit Desa Pakis
- H4 : Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka.

Lokasi penelitian

Lokasi dalam penelitian berada di Koperasi Unit Desa Pakis yang beralamat di Jln. Raya Asrikaton Kecamatan Pakis Kabupaten Malang.

Waktu penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan februari-juni 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi menggunakan seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis yang berjumlah 37 orang pada tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang ada di Koperasi Unit Desa Pakis yaitu 37 karyawan, karena jumlah karyawan yang dibawah 100 sehingga seluruh populasi akan diteliti

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbin (2008) pemimpin transformal adalah pemimpin yang selalu melakukan dan memotivasi pengikutnya agar selalu berfikir dan melakukan secara kreatif dan inovatif sesuai kemampuannya. Seseorang yang menggunakan kepemimpinan transformasional lebih dipandang baik karena bisa mengarahkan kearah yang lebih kreatif dan inovasi dan juga bisa lebih mengenal bawahannya atau pengikutnya. Para pemimpin transformasional bisa menumbuhkan sifat komitmen dan loyal kepada pemimpinnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk dari hubungan karyawan dengan perusahaan dan juga semua yang didapat oleh karyawan sebagai balas jasa atas partisipasi kerjanya untuk organisasi yang berupa materi atau lainnya (Simamora 2004).

Budaya Organisasi

Menurut Ogbonna dan Haris dalam (Sobirin 2007:137). Menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, nilai, berarti bagi perusahaan dan mengandung sebuah pemikiran yang baik untuk dapat saling berinteraksi dan digunakan untuk lingkungan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yuniar dalam Wahyuni (2012) menyimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan hasil dari kinerja secara menyeluruh suatu karyawan yang dilakukan secara individu maupun kerjasama atau kelompok pada saat bekerja. Jika suatu kemampuan karyawan produk yang dihasilkan

semakin tinggi dan dengan waktu yang singkat maka bisa disebut tingkat produktivitasnya sangat tinggi dan maka sebaliknya, jika semakin rendah kinerja suatu karyawan maka semakin rendah pula produktivitas tersebut.

Sumber Data

Sumber data ini menggunakan data primer, Menurut Sekaran (Afifah, 2015), data primer yaitu sebuah data yang didapat secara langsung dari tempat terjadinya suatu peristiwa dalam penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan datanya dengan cara penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner (angket) adalah cara peneliti dalam mencari data atau memperoleh data dari responden dengan cara memberi suatu pernyataan yang harus dijawab (Sugiyono, 2013:230).

Metode Analisis Data

Metode analisis data ini bersifat penelitian kuantitatif karena berupa angka-angka dan pengukurannya menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan *SPSS 24*

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,810	Valid
2.	Kompensasi	0,818	Valid
3.	Budaya Organisasi	0,832	Valid
4.	Produktivitas Kerja Karyawan	0,738	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Melihat dari tabel 4.8 dapat disimpulkan jika nilai KMO diatas 0,5 maka setiap variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,882	4	Reliabel
2.	Kompensasi	0,773	5	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,851	5	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja Karyawan	0,870	3	Reliabel
Total			17	

Melihat dari tabel 4.9 dapat disimpulkan jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 maka setiap variabel dikatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24054515
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.070
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Melihat dari tabel 4.10 dapat disimpulkan jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,123 > 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.134	2.650		2.315	.027
	Kepemimpinan Transformasional	-.103	.070	-.219	-	.150
	Kompensasi	.385	.100	.548	3.838	.001
	Budaya Organisasi	-.001	.059	-.003	-.023	.982

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

$$Y = 6,134 - 0,103X_1 + 0,385 X_2 - 0,001 X_3 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa

- Nilai Konstanta sebesar 6,134, menunjukkan bahwa jika dari variabel independen nilainya adalah 0 dan tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai 6,134.
- Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai -0,103, maka variabel kepemimpinan transformasional terjadi penurunan dengan nilai -0,103, dan juga produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dengan kata lain variabel lainnya 0.

- c. Variabel kompensasi mempunyai nilai 0,385, maka variabel kompensasi akan mengalami kenaikan dengan nilai 0,385 dan juga produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan dengan kata lain variabel lainnya 0.
- d. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai -0,001, maka variabel budaya organisasi akan mengalami penurunan sebesar -0,001 dan juga produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dengan kata lain variabel lainnya 0.

Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.134	2.650		2.315	.027		
	Kepemimpinan Transformasional	-.103	.070	-.219	-1.474	.150	.895	1.117
	Kompensasi	.385	.100	.548	3.838	.001	.973	1.028
	Budaya Organisas	-.001	.059	-.003	-.023	.982	.874	1.145

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Melihat dari tabel 4.12 dapat disimpulkan jika nilai VIF dibawah 10 maka variabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Kepemimpinan Transformasional	Kompensasi	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	1.000	.260	-.242	-.038
		Sig. (2-tailed)	.	.119	.149	.825
		N	37	37	37	37
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.260	1.000	.021	.144
		Sig. (2-tailed)	.119	.	.902	.394
		N	37	37	37	37
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	-.242	.021	1.000	.017
		Sig. (2-tailed)	.149	.902	.	.920
		N	37	37	37	37
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.038	.144	.017	1.000
		Sig. (2-tailed)	.825	.394	.920	.
		N	37	37	37	37

Sumber: Pengolahan data primer, tahun 2020

Melihat dari tabel 4.13 dapat disimpulkan di setiap variabel tidak terjadi hetero dengan Nilai signifikan berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional (x1) adalah 0,825, kompensasi (x2) adalah 0,394 dan budaya organisasi (x3) adalah 0,920.

UJI F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.259	3	7.753	5.810	.003 ^b
	Residual	44.038	33	1.334		
	Total	67.297	36			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional						

Melihat dari tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai sig. 0,003.

Uji T

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.134	2.650		2.315	.027
	Kepemimpinan Transformasional	-.103	.070	-.219	-1.474	.150
	Kompensasi	.385	.100	.548	3.838	.001
	Budaya Organisasi	-.001	.059	-.003	-.023	.982
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						

- a. Variabel kepemimpinan transformasional
Melalui tabel 4.15 bisa dilihat bahwa tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit desa pakis dengan nilai signifikan 0.150 hal itu diatas 5%.
- b. Variabel kompensasi

Melalui tabel 4.15 bisa dilihat bahwa ada pengaruh dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit desa pakis dengan nilai signifikan 0.001 hal itu dibawah 5%.

c. Variabel budaya organisasi

Melalui tabel 4.15 bisa dilihat bahwa tidak ada pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit desa pakis dengan nilai signifikan 0.150 hal itu diatas 5%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Dari variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Dari variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Dari variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Saran

1. Kepada perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dijelaskan tersebut bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan utama saat pemberian kompensasi untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dan juga sebagai tambahan informasi.

2. kepada peneliti

sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi ke16.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia



- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3 Yogyakarta:
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara. (Sinungan, 2003, p. 24-25)
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Veitza, Rivai. dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Muhammad Munir *) Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Abdul Qodir Djaelani**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Mohammad Rizal***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang