PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI KANTOR CABANG XAVIER MARKS PAKUWON INDAH SURABAYA

Oleh :
YANIMAS ULA SOFIARNI [1], MUHARI [2]
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui apa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya, (2) mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan pada kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya dan (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 40 orang. Sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Properti Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Artinya jika kepemimpinan yang diterapkan pada Perusahaan Properti Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Xavier Marks Properti Cabang Pakuwon Indah perusahaan. Artinya jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pada Kantor Properti Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah..

Keywords: Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan aktivitas kerja, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang kondusif yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat popular di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Dilaporkan oleh Robinson & Connors (dalam As'ad, 2005) pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasaan kerja adalah hubungannya dengan tidak kurang dari 74 macam.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industry, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagian hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam

rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Pada penelitian ini, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sesuai hasil penelitian Mukrodi dan Komarudin (2017) Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. Ini menunjukkan bahwa peran seseorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh organisasi perusahaan dan menjadi syarat utama bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian dimasa yang akan datang.

Pemimpin juga harus dapat menentukan arah kegiatan tersebut didalam memberi komando dan arahan, guna untuk menyelaraskan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan perusahaan. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, perusahaan sering menghadapi kendala. Oleh karena itu pemimpin juga harus mempunyai kemampuan memotivasi pegawai. Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi terbentuknya semangat yang tinggi dalam organisasi, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi hasil yang didapatnya, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menilai pekerjaan sebagai suatu pekerjaan yang sangat menarik, penuh tantangan dalam mengembangkan potensi dalam dirinya sendiri, serta selalu berusaha untuk mengembangkan tugasnya menjadi lebih baik lagi.

Seperti halnya Kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya memiliki kendala bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal dikarenakan:(1) ada marketing yang belum melakukan transaksi (*Closing*) dalam menjual property, (2) ketidakhadiran para marketing yang sudah dijadwalkan untuk piket disetiap harinya, terkadang ada beberapa marketing tidak datang, (3) sering kali datang terlambat, pulang lebih awal, dan ijin karena ada keperluan diluar.

Kelambatan dalam bekerja ini menurut hasil pengamatan disebabkan karena: (1) rendahnya motivasi yang ada pada diri marketing, (2) sikap kurang tegas pimpinan, yang pada akhirnya menyebabkan kurang rasa taat pegawai terhadap ketentuan yang sudah di tetapkan. Dengan kurangnya sikap tegas pimpinan yang ada di perusahaan, menyebabkan perasaan kurang puas atau tingkat kepuasan kerja pada karyawan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Teori yang digunakan pada penelitian oni adalah teori kepuasan kepemimpinan dan motivasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkaat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkaab karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakaannya, dan sebaliknya.

Menurut Lockee (dalam As'ad, 2005) tentanag Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Teory*).Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya di peroleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang yang menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat

discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang telah dicapai

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau Leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisisr dalam usaha menentukan tujuan dan mencapai (Stogdil di kutip kartono 2002). Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) pemimpin dalam suatu organisasi dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya lebih bersifat formal, yaitu berdasarkan posisi yang dimiliki pemimpin dalam organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh statusnya, yakni sebagai pimpinan formal. Pimpinan formal sendiri adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.

Motivasi

Motiv seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan ataau teenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motiv tersebut merupakan suatu dorongan yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 2005). Menurut Subyantara (2002) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karenaitu motivasi kerja dalam psikologi karyaa biasa disebut pendorong semangat kerja.

BAHAN DAN METODE

Subyek yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini ialah para karyawan di kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan di kantor cabang Xavier Marks Pakuwon Indah Surabaya sebanyak 40 orang karyawan. Sedangkan sampel diambil menggunakan besarnya populasi sebanyak 40 orang karyawan, karena menurut Arikunto (2010) menyatakan jika populasinya kurang dari 100 orang alangkah baiknya sampelnya menggunakan besarnaya populasi.

Dalam pengumpulan data digunakan angket kepuasan kerja, angket kepemimpinan dan angket motivasi kerja dan dibantu dengana metode dokumentasi. Sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik data yang dikumpulkan, analisis data dalam dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji F dapat diketahui bahwa F regresinya sebesar 32,867 pada sig. sebesar 0,00. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawaan akan

meningkat dan sebaliknya.Ini mengandung makna bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.

2. Hasil pengolahan data, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai t = 2,376 pada sig. sebesar 0,023 atau < 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinannya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Ini mengandung makna bahwa kepemimpinan kerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.
3. Hasil pengolahan data, pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja bahwa nilai t = 3,449 pada sig.= 0,001atau < 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasaan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Ini mengandung makna bahwa motivasi kerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunujukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Artinya bahwa kepemimpinan dapat dipakai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Ini mengandung makna jika kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian di atas, didukung atau diperkuat penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Sukarja dan Machasin (2015) menyatakaan bahwa kepemimpian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Senada dengan penelitian tersebut hasil penelitian Penelitian Ismail dan Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut.

Ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Karena peran pemimpin perusahaan adalah menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda karakteritisnya.

Kendati demikian, mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh pimpinan perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah, bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuaan pemimpin. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus

selalu dapat membangkitkan semangat dan mampu mempengaruhi para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi. Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengayomi bawahannya, mampu bertanggung jawab, mampu menentukan skala prioritas, mampu mendelegasikan tugas, mampu berkomunikasi dengan baik, serta jujur dan dapat dipercaya. adalah modal dasar seorang pemimpin disatu sisi, dan disisi lain mampu memperhatikan kepentingan perusahaan, sehingga mampu meningkat kepuasaan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari uraian di atas terlihat ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunujukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Artinya bahwa motivasi kerja dapat dipakai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Ini mengandung makna jika kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah baik, maka kepuasa kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian di atas diperkuat atau didukung oleh penelitian Ismail dan ahmawati (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Senada dengan di atas hasil penelitian Fatimah, Wahyuni, dan Widjasena (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di di Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal.

Ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai.

Seperti dikatakan Flippo (dalam As'ad, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor motivasi ektrinsik tentang apa yang didapat dari pekerjaannya tersebut seperti gaji, kondisi kerja, adanya jaminan social, yang diterima karyawan. Ini menunjukkan bahwa reaksi individu terhadap situasi yang dianggap memuaskan cenderung ditunjukkan dengan motivasi kerja yang tinggi dimana terlihat disiplin waktu yang baik, absensi rendah, perpindahan karyawan yang rendah dan hubungan pribadi yang baik.

Jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan selalu berusaha bagaimana dirinya dapat meningkatkan kemampuannya yang ada, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai harapan perusahaan, dan pada gilirannya karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas terlihat ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Artinya jika kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah baik, maka kepuasa kerja karyawan akan meningkat. Ini mengandung makna bahwa kepemimpinan dapat dipakai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan;
2. Hasil penelitian menunujukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah. Ini mengandung makna bahwa motivasi kerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kepuasa kerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawaan akan meningkat dan sebaliknya. Ini mengandung makna bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kerja dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Property Cabang Xavier Marks Pakuwon Indah.

Di dalam penelitian ini semua hipotesis yang diajukan dapat diterima atas dasar kenyataan tersebut, maka diajukana saran sebagai berikut:

1. Bagi Peruasahaan

a. Hendaknya perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pemegang saham, demi tercapainya tujuan perusahaan;
b. Diharapkan pimpinan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberi penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap karyawan yang berprestasi, dan memberi kesempatan bagi karyawan yang belum berprestasi untuk mengikuti seminar-seminar atau workshop (pelatihan), serta menciptakan hubungan yang haarmonis dan kekeluargaan antara karyawan dengan pimpinan, serta antara karyawan dengan karyawan lain, dengan melalui pertemuan rutin dan rekreasi;
c. Diharapkan pimpinan mampu memberikan keteladanan bagi karyawaannya, mengayomi, melindungi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapai oleh bawahann;
d. Pimpinan hendaknya mampu mendelegasikan pekerjaan, secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

2. Bagi Penelitian Lain

Bagi para peneliti yang tertarik pada masalah kepuasan kerja, terbuka kemungkinan untuk meneliti factor factor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, guna menjawab pertanyaan " mengapa diperusahaan ada tiga fenomena yang terjadi, yakni ada karyawan yang puas, ada karyawan cukup puas da nada karyawan yang kurang puas. Melihat adanya variasi-variasi tersebut sebaiknya peneliti-peneliti lebih lanjut memperhatikan besarnya

sampel, membanyak variable bebas. Dengan menambah jumlah sampel maupun variable bebas diharapkan akan mampu menggali ingoformasi yang terkait dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ainur Rahman. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB)|Vol. 63 No. 1 Oktober 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

As'ad, Moh. (2005). *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Penerbit Liberty

Astuti Hera Dzaki dan Iskandar Dadang (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Chitose Internasional Tbk.), *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015 | Page 1232, ISSN : 2355-9357*

Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi VII, Yogyakarta, Rineka Jaya

Fatimah Rossyana, Wahyuni Ida dan Widjasena Bayu. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islm Harapan Anda Tegal, J*urnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 4, Nomor 3, Juli 2016 (ISSN: 2356-3346)*

Ismail Hasan dan Rahmawati Rini, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut), *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014.*

Kartono, Kartini. (2002) *Psikologi Sosial untuk Managemen dan Industri*. Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada.

Mukrodi dan Komarudin (2017) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Pt. Asuransi Jiwa Mega Life, Jurnal Kreatif, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017*

Oktavia Serly dan Moerkardjono Sukma Rani. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Di PT X., *Jurnal NOETIC Psychology Volume 5 Nomor 2, Juli-Desember 2015*

Purnomo, Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik LP3i Bandung, *Jurnal Lentera Bisnis Vol. 5 No. 1, Mei 2016 / ISSN 2252-9993*

Sukarja Rahmat dan Machasin. (2015) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, *Laporan Peneelitian Mahasiswa dan Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau.*

Sutrisno, Edy,(2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta. Kencana Media Group.

Wahab, R.B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan

Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka

Wibowo. (2013) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

Winarsunu Tulus.(2009). *Statistik dalam penelitian Psikologi Pendidikan*, UMM Press, Malang.

Yanti, Jaya Bahwi .(2013). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sarana Transborneo Banjarmasin, *Laporan Penelitian.*