



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT DESA
PAKIS KABUPATEN MALANG**

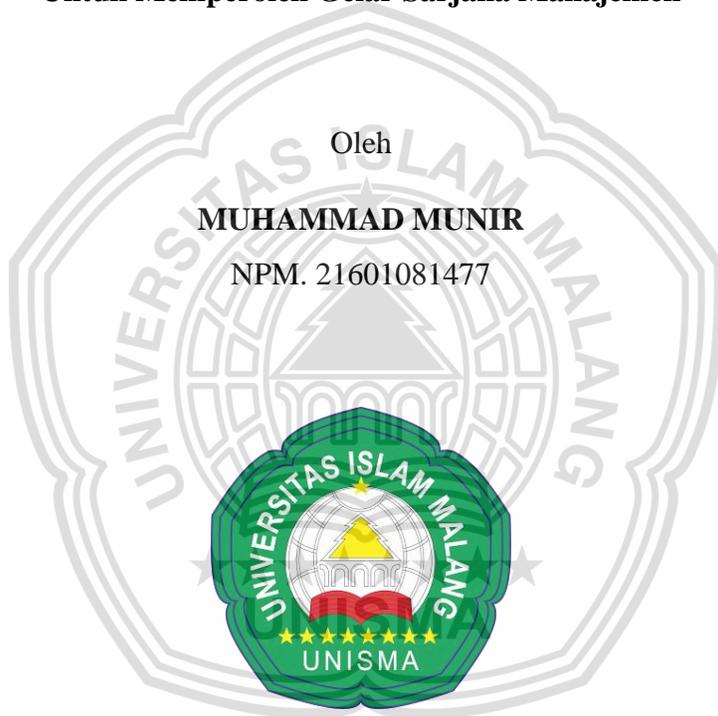
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

MUHAMMAD MUNIR

NPM. 21601081477



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen, sedangkan variabel produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Penelitian menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi berganda bantuan SPSS 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan



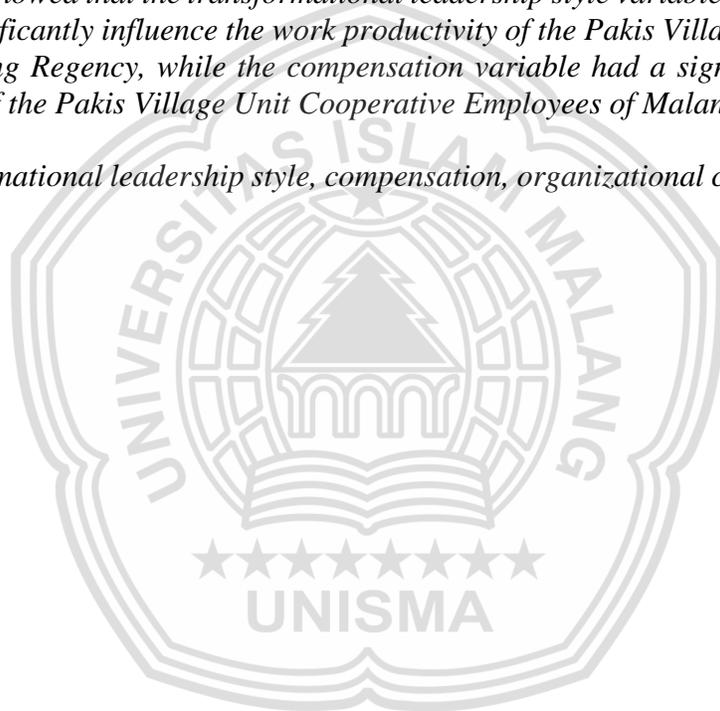
Abstract

This research was conducted at the Village Unit Cooperative Pakis Malang Regency. The purpose of this study was to examine and analyze 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 analysis used includes instrument testing, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 24.0.

The results showed 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*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

perlu adanya sebuah program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, seleksi dengan baik, perencanaan 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 perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan dalam memimpin karyawan agar bisa bekerja dengan baik (Girsang 2014).

Produktivitas dapat diartikan sebagai sebuah hasil perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan seluruh faktor atau keseluruhan produksi suatu karyawan dengan mengedepankan nilai kejujuran. Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan untuk memperoleh hasil yang di inginkan sesuai dengan waktu yang telah diberikan (Kusryanto 2002:2).

Suatu perusahaan harus bisa mengelola suatu sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan dengan baik dan juga bisa meningkatkan suatu produktivitas yang tinggi, karna sumberdaya sebagai penggerak perusahaan dan juga yang mampu menghidupkan suatu perusahaan. Dengan begitu berarti suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya yang ada, misalnya memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka agar mempunyai kinerja yang baik juga bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dengan demikian perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang

memiliki produktivitas yang tinggi untuk menunjang kelancaran jalannya operasi suatu perusahaan.

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 seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi dll. Pernyataan tersebut dikembangkan oleh peneliti dengan melihat dari beberapa referensi dari para ahli.

Suatu karyawan akan bekerja dengan dengan baik jika memiliki minat dan semangat kerja yang tinggi, minat dan semangat kerja tersebut itu muncul biasanya jika suatu perusahaan itu mengerti akan kewajibannya akan hak karyawan dalam hal ini ialah pemimpin. Seorang pemimpin mempunyai gaya masing-masing yakni salah satunya gaya kepemimpinan transformasional.

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 pemimpin yang mencurahkan semua tenaga dan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin 2007:473). Dalam kepemimpinan transformasional itu sendiri pemimpin harus selalu memberikan perhatian dan dorongan motivasi agar bisa bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini lebih disukai

bawahannya atau karyawan karena bisa memberikaan suatu contoh yang baik dan juga selalu memotivasi bawahannya.

Kompensasi sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk yang diterima oleh semua karyawan sebagai balas jasa perusahaan ke karyawan. (Nawawi 2008:315) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi sendiri biasanya diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, hadiah, insetif.

Perusahaan biasanya jika ingin memberikan kompensasi itu, melihat dari kinerja karyawan terlebih dahulu, jika ingin memberikan kompensasi dan memperhitungkan sistem yang ada diperusahan dan memberikan kompensasi dengan nilai yang yang adil. Fakta yang ada diperusahaan kebanyakan seperti itu, karena itu juga sebagai upaya untuk memperhatikan karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Sistem tersebut biasanya berisi tentang kriteria penilaian setiap karyawan yang ada diperusahaan tersebut misalnya, dari pekerjaan yang diselesaikan, kedisiplinan, kecepatan kerja, komukasi dengan karyawan lain maupun pimpinan, perilaku karyawan, pengetahuan karyawan atas pekerjaannya dll. Besar untuk kompensasi tersebut biasanya ditentukan dan diketahui dari penilaian tersebut, sehingga secara pasti karyawan mengetahui besar kompensasi yang akan diterima. Besar dari kompensasi yang diterima karyawan tersebut akan mencerminkan status karyawan dan tingkat pemenuhan dalam kebutuhan yang dimiliki karyawan. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin besar, maka bisa dilihat bahwa kinerja karyawan tersebut semakin baik.

Setiap perusahaan pastinya mempunyai budaya organisasi masing-masing dan setiap perusahaan tidak sama. Budaya organisasi sendiri bisa menciptakan suatu jati diri karyawan, ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat pada perilaku karyawan. Perilaku tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Maka dari itu, budaya organisasi tersebut bisa berpengaruh pada kinerja suatu karyawan yang semakin baik atau bisa sebaliknya bisa semakin buruk.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagaimana (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam bentuk aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007:10). Budaya organisasi jika bisa diterapkan dengan baik maka akan bisa mendorong karyawan berperilaku baik, komunikasi yang baik.

Koperasi Unit Desa Pakis memiliki beberapa usaha yang dijalankan diantaranya simpan pinjam, perdagangan umum, jasa, waserda dan kemitraan. Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis memberikan tugas kerja kepada karyawan untuk diberikan bagian kerja agar bisa mengetahui sejauh mana produktivitas kerja karyawan tersebut. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi di Koperasi Unit Desa Pakis permasalahan produktivitas kerja karyawan selama ini selalu mengalami penurunan, koperasi Unit Desa Pakis menerapkan sebuah target bagi semua karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan selain itu juga banyak karyawan yang terlambat dalam

pengumpulan laporan dalam pekerjaan. Seharusnya laporan dikumpulkan setiap minggu pertama di awal bulan akan tetapi karyawan tidak mengumpulkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masalah yang seperti ini bisa menjadi masalah bagi sebuah produktivitas karyawan itu sendiri.

Sebenarnya banyak faktor yang menyebabkan produktivitas selalu menurun dan tidak bisa optimal diantaranya ada kompensasi dan budaya organisasi yang tidak dijalankan dengan baik. Namun dari tahun ke tahun mengalami peningkatan produktivitas kerja yang sangat baik. Diantaranya Koperasi Unit Desa Pakis diberikan dana pinjaman dari LPDB-KUMKM (Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan menengah) sebagai modal dalam pengembangan usaha yang ada di Koperasi Unit Desa Pakis.

Koperasi Unit Desa Pakis sendiri selalu berusaha meningkatkan suatu produktivitas untuk pengembangan usahanya agar tetap dapat mensejahterakan anggotanya, pada awal tahun 2019 Koperasi Unit Desa Pakis diberikan dana oleh Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan menengah (LPDB-KUMKM) dana tersebut digunakan untuk pengembangan usaha Koperasi itu sendiri, dan pada akhir tahun 2019 peningkatan omzet Koperasi Unit Desa Pakis mengalami peningkatan yang sangat tinggi dari tahun sebelumnya (dikatakan oleh bapak Dodik selaku pengurus Koperasi Unit Desa Pakis), dalam hal ini maka produktivitas sangat penting untuk selalu dikembangkan dan agar bisa lebih bisa berkembang lagi, 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”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ini ialah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk orang banyak dan khususnya bagi penulis dan hal yang ingin dicapai adalah sebagai berikut

- a. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di Koperasi Unit Desa Pakis.

- b. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya serta peningkatan pemahaman bagi kalangan akademisi terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang merupakan seluruh karyawan yang dipunya oleh Koperasi Unit Desa Pakis. Berdasarkan data yang telah diuji dan terkumpul dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh secara parsial dengan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya ialah :

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada Koperasi Unit Desa Pakis dan untuk mengukur Produktivitas Kerja Karyawan ada banyak variabel yang dapat digunakan peneliti akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel yaitu hanya menggunakan variabel kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 37 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan dalam penelitian peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan

mengetahu responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kusiner tersebut.

1.3 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antaranya ialah :

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

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bass, B.M & Avolio. 2011. *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly. Bogor
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay & Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Kreitner R and Angele Kinichi. 2003. *Organizational Behavior*. Terjemahan Erdy Swandy. Jakarta : Salemba Empat.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, Fred. (2006). *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta: Andi
- Nawawi, Haidar. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins P. Stephen dan Judge A. Timothy, 2008. *Perilaku organisasi*, Buku 2 Salemba Empat, Jakarta
- 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 ke-16.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- S. Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- 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)
- Sobirin, Achmad., 2007, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Sobirin, Achmad., 2007, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasi Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Soeratno, Lincoln Arsyad. 2003. *Metodologi Penelitian : Untuk Ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: YKP STIE YKPN
- 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, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Veitza, Rivai. dan Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2006. Manajemen Perubahan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijianto, W., & Ulfa, I. F. 2016. Pengaruh Status Sosial dan Kondisi Ekonomi
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

